This is a digital copy of a book that was preserved for generations on library shelves before it was carefully scanned by Google as part of a project to make the world's books discoverable online.

It has survived long enough for the copyright to expire and the book to enter the public domain. A public domain book is one that was never subject to copyright or whose legal copyright term has expired. Whether a book is in the public domain may vary country to country. Public domain books are our gateways to the past, representing a wealth of history, culture and knowledge that's often difficult to discover.

Marks, notations and other marginalia present in the original volume will appear in this file - a reminder of this book's long journey from the publisher to a library and finally to you.

Usage guidelines

Google is proud to partner with libraries to digitize public domain materials and make them widely accessible. Public domain books belong to the public and we are merely their custodians. Nevertheless, this work is expensive, so in order to keep providing this resource, we have taken steps to prevent abuse by commercial parties, including placing technical restrictions on automated querying.

We also ask that you:

+ *Make non-commercial use of the files* We designed Google Book Search for use by individuals, and we request that you use these files for personal, non-commercial purposes.

+ *Refrain from automated querying* Do not send automated queries of any sort to Google's system: If you are conducting research on machine translation, optical character recognition or other areas where access to a large amount of text is helpful, please contact us. We encourage the use of public domain materials for these purposes and may be able to help.

+ *Maintain attribution* The Google "watermark" you see on each file is essential for informing people about this project and helping them find additional materials through Google Book Search. Please do not remove it.

+ *Keep it legal* Whatever your use, remember that you are responsible for ensuring that what you are doing is legal. Do not assume that just because we believe a book is in the public domain for users in the United States, that the work is also in the public domain for users in other countries. Whether a book is still in copyright varies from country to country, and we can't offer guidance on whether any specific use of any specific book is allowed. Please do not assume that a book's appearance in Google Book Search means it can be used in any manner anywhere in the world. Copyright infringement liability can be quite severe.

About Google Book Search

Google's mission is to organize the world's information and to make it universally accessible and useful. Google Book Search helps readers discover the world's books while helping authors and publishers reach new audiences. You can search through the full text of this book on the web at `http://books.google.com/`

Über dieses Buch

Dies ist ein digitales Exemplar eines Buches, das seit Generationen in den Regalen der Bibliotheken aufbewahrt wurde, bevor es von Google im Rahmen eines Projekts, mit dem die Bücher dieser Welt online verfügbar gemacht werden sollen, sorgfältig gescannt wurde.

Das Buch hat das Urheberrecht überdauert und kann nun öffentlich zugänglich gemacht werden. Ein öffentlich zugängliches Buch ist ein Buch, das niemals Urheberrechten unterlag oder bei dem die Schutzfrist des Urheberrechts abgelaufen ist. Ob ein Buch öffentlich zugänglich ist, kann von Land zu Land unterschiedlich sein. Öffentlich zugängliche Bücher sind unser Tor zur Vergangenheit und stellen ein geschichtliches, kulturelles und wissenschaftliches Vermögen dar, das häufig nur schwierig zu entdecken ist.

Gebrauchsspuren, Anmerkungen und andere Randbemerkungen, die im Originalband enthalten sind, finden sich auch in dieser Datei – eine Erinnerung an die lange Reise, die das Buch vom Verleger zu einer Bibliothek und weiter zu Ihnen hinter sich gebracht hat.

Nutzungsrichtlinien

Google ist stolz, mit Bibliotheken in partnerschaftlicher Zusammenarbeit öffentlich zugängliches Material zu digitalisieren und einer breiten Masse zugänglich zu machen. Öffentlich zugängliche Bücher gehören der Öffentlichkeit, und wir sind nur ihre Hüter. Nichtsdestotrotz ist diese Arbeit kostspielig. Um diese Ressource weiterhin zur Verfügung stellen zu können, haben wir Schritte unternommen, um den Missbrauch durch kommerzielle Parteien zu verhindern. Dazu gehören technische Einschränkungen für automatisierte Abfragen.

Wir bitten Sie um Einhaltung folgender Richtlinien:

+ *Nutzung der Dateien zu nichtkommerziellen Zwecken* Wir haben Google Buchsuche für Endanwender konzipiert und möchten, dass Sie diese Dateien nur für persönliche, nichtkommerzielle Zwecke verwenden.

+ *Keine automatisierten Abfragen* Senden Sie keine automatisierten Abfragen irgendwelcher Art an das Google-System. Wenn Sie Recherchen über maschinelle Übersetzung, optische Zeichenerkennung oder andere Bereiche durchführen, in denen der Zugang zu Text in großen Mengen nützlich ist, wenden Sie sich bitte an uns. Wir fördern die Nutzung des öffentlich zugänglichen Materials für diese Zwecke und können Ihnen unter Umständen helfen.

+ *Beibehaltung von Google-Markenelementen* Das "Wasserzeichen" von Google, das Sie in jeder Datei finden, ist wichtig zur Information über dieses Projekt und hilft den Anwendern weiteres Material über Google Buchsuche zu finden. Bitte entfernen Sie das Wasserzeichen nicht.

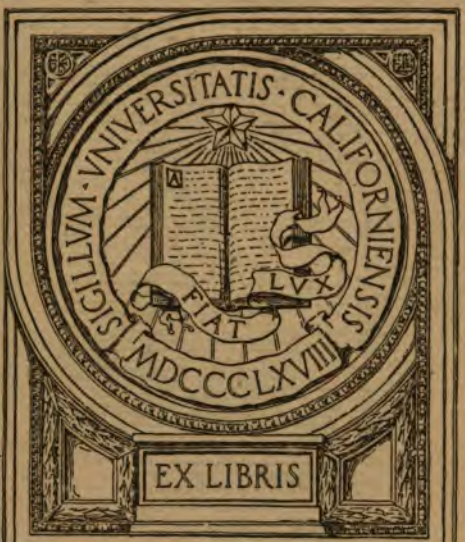
+ *Bewegen Sie sich innerhalb der Legalität* Unabhängig von Ihrem Verwendungszweck müssen Sie sich Ihrer Verantwortung bewusst sein, sicherzustellen, dass Ihre Nutzung legal ist. Gehen Sie nicht davon aus, dass ein Buch, das nach unserem Dafürhalten für Nutzer in den USA öffentlich zugänglich ist, auch für Nutzer in anderen Ländern öffentlich zugänglich ist. Ob ein Buch noch dem Urheberrecht unterliegt, ist von Land zu Land verschieden. Wir können keine Beratung leisten, ob eine bestimmte Nutzung eines bestimmten Buches gesetzlich zulässig ist. Gehen Sie nicht davon aus, dass das Erscheinen eines Buchs in Google Buchsuche bedeutet, dass es in jeder Form und überall auf der Welt verwendet werden kann. Eine Urheberrechtsverletzung kann schwerwiegende Folgen haben.

Über Google Buchsuche

Das Ziel von Google besteht darin, die weltweiten Informationen zu organisieren und allgemein nutzbar und zugänglich zu machen. Google Buchsuche hilft Lesern dabei, die Bücher dieser Welt zu entdecken, und unterstützt Autoren und Verleger dabei, neue Zielgruppen zu erreichen. Den gesamten Buchtext können Sie im Internet unter `http://books.google.com` durchsuchen.

UC-NRLF
$B 94 930

GIFT OF



EX LIBRIS

GIFT
NOV 30 1914

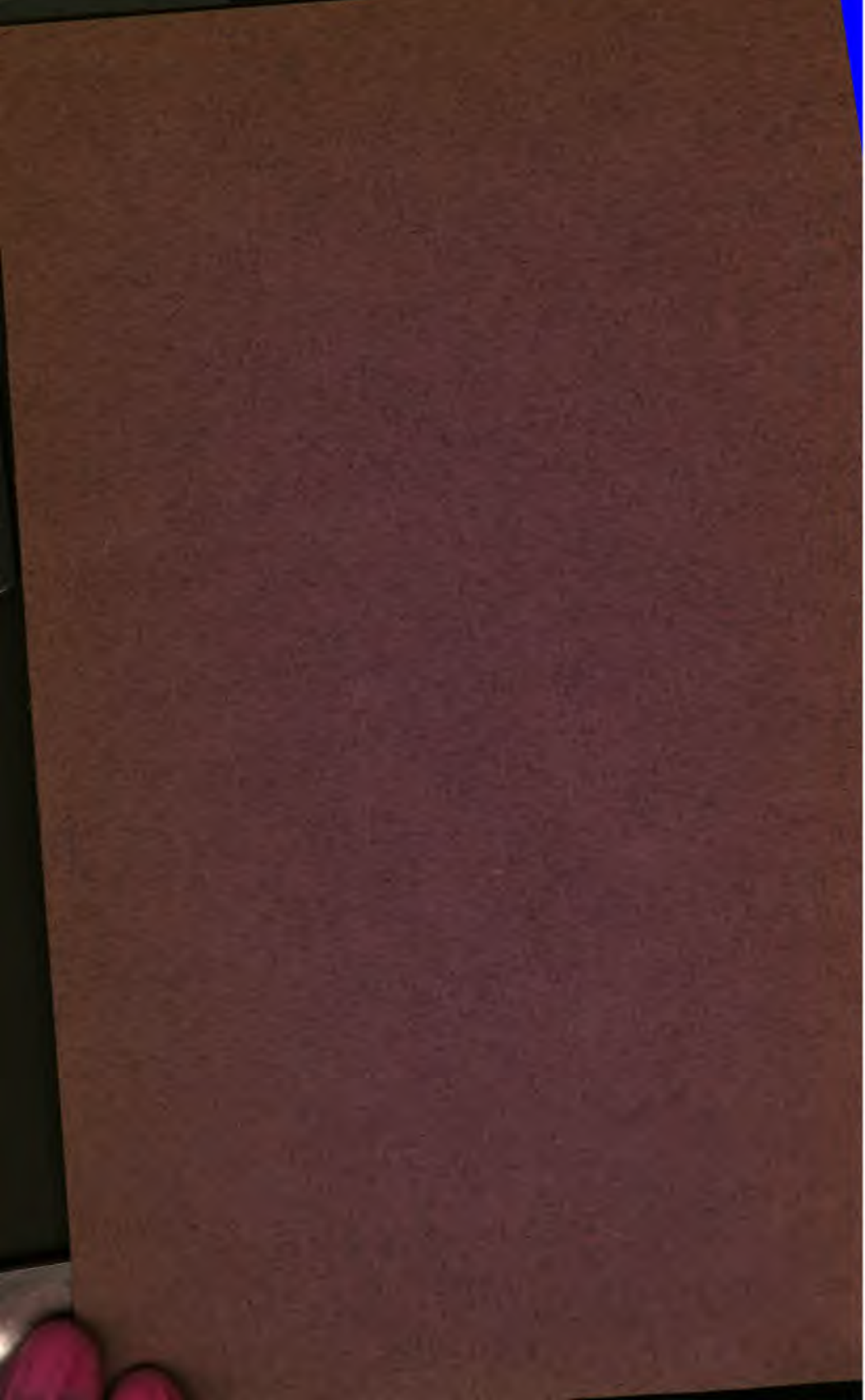
Die gesetzliche Regelung der Tarifverträge

Von Theodor Leipart
Vorsitzender d. Deutschen
Holzarbeiter-Verbandes

UNIV

Berlin 1912

Verlag der
Generalkommission
der Gewerkschaften
Deutschlands
(Carl Legien)



Die gesetzliche Regelung der Tarifverträge

Von

Theodor Leipart

Vorsitzender des Deutschen Holzarbeiterverbandes

UNIV. OF CALIFORNIA

Berlin 1912

Verlag der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands

(E. Legien)

HD7811
.G3L5

UNIV. OF
CALIFORNIA

UNIV. OF CALIFORNIA

Inhaltsverzeichnis

Seite

Vorwort . . . . . 5—8

Arbeitsvertrag und Arbeitsordnung . . . . . 9—18

Der freie Arbeitsvertrag. Die vom Arbeitgeber einseitig erlassene Arbeitsordnung. Ein Widerspruch in der Gewerbeordnung. Arbeitsordnung und Tarifvertrag. Eine Petition der Arbeitgeber. Der Tarifvertrag und die Nichtorganisierten. Die Abdingbarkeit des Tarifvertrags. Stimmen aus dem Arbeitgeberlager. Der deutsche Juristentag.

Der Tarifvertrag und die Rechtsprechung . . . . . 18—33

Widersprechende Urteile der Gewerbegerichte. Abweichende Vereinbarungen sind giltig. In Ermangelung einer sonstigen Vereinbarung gilt der Tarifvertrag. Aufhebung der Garantie des Lohnes bei Akkordarbeit. Gewerbegericht kontra Schlichtungskommission. Der Tarifvertrag ist nur eine Norm für den persönlichen Arbeitsvertrag. Abweichende Arbeitsverträge widersprechen dem Wesen und Zweck der Tarifverträge.

Entscheidungen der höheren Instanzen. Der Tarifvertrag gilt für den Verband und dessen Mitglieder. Der Tarifvertrag eine „Verabredung" im Sinne des § 152 G.-O. Aufforderung zur Sperre wegen Vertragsbruch. Das Recht auf Erfüllung eines abgeschlossenen Vertrages. Tarifvertrag und Schlichtungskommission, staatliches Gesetz und staatliche Richter. Die Tarifgemeinschaft ein Verein. Tarifverträge fallen nicht unter § 152 G.-O., Schadenersatzansprüche aus ihnen können eingeklagt werden. Die Vertragstreue der Arbeitgeber. Das Klagerecht der Gewerkschaften. Rechtsungleichheiten. Schwarze Listen verletzen den Tarifvertrag. Vertragsstrafen.

Die Haftung für Vertragsverletzungen . . . . . 33—39

Die freiwillige Gerichtsbarkeit in der Tarifgemeinschaft. Der Begriff des Vertragsbruches. Die Zulässigkeit von Streiks und Aussperrungen. Einklagbarkeit der Ansprüche. Die Haftung der Verbände. Begrenzung der Haftbarkeit. Das Selbstbestimmungsrecht der örtlichen Organisationen. Die vertragliche Ausschließung des Klagewegs.

293906

Seite

Vorschläge und Versuche zur gesetzlichen Regelung . . . 39—60

Das Interesse der Gewerkschaften. Wer ist Nutznießer der Vertragsrechte? Das Aushängen des Tarifvertrags in der Werkstatt. Eine bedenkliche Konsequenz. Die Geltung für Unorganisierte.

Versuche im Ausland: Schweiz, Holland, Belgien, Italien. Das gesetzliche Einigungsverfahren in Neuseeland.

Ein Reichseinigungsamt für Deutschland. Einwendungen von Arbeitgeberseite. Der Appell an die Waffen. Verbandstag 1910 des Verbandes deutscher Gewerbegerichte. Thesen von Dr. Sinzheimer. Vorschlag des Ausschusses des Berliner Gewerbegerichts. Vorlage für Arbeitstarifverträge von der Gesellschaft für Soziale Reform. Gesetzentwurf von Professor Rosenthal, Jena. Gesetzentwurf von Magistratsrat Woelbling, Berlin. Erfahrungen im Zentralschiedsgericht für das Baugewerbe. Richtlinien für die gesetzliche Regelung von Dr. R. Zeitler. Abänderungsvorschläge zur Gewerbeordnung von Rob. Schmidt. Die Stellung der Reichsregierung. Treu und Glauben.

Die Anwendung bestehender Gesetzesvorschriften . . . 61—71

Die rechtliche Stellung der Schlichtungsorgane in den Tarifverträgen. Die §§ 1025—1048 der Zivilprozeßordnung und § 6 des Gewerbegerichtsgesetzes. Schließen die Tarifverträge die Zuständigkeit der Gewerbegerichte aus? Entscheidung oder Schlichtung von Streitigkeiten. Die Entbehrlichkeit des unparteiischen Vorsitzenden. Nochmals das Klagerecht der Gewerkschaften.

Schlußbemerkungen . . . . . 71—76

Bedenken gegen eine gesetzliche Regelung. Die Schadenersatzpflicht kann die Gewerkschaften nicht schrecken. Rechtsgleichheit der Gewerkschaften und der Unternehmerverbände. Eine Zukunftsperspektive. Allerlei Befürchtungen auf Grund seitheriger Erfahrungen. Gesetzliche Vorschriften für den Inhalt der Tarifverträge? Fazit.

Register . . . . . 77—80

Vorwort.

Diese Schrift verdankt ihre Entstehung einem Vortrage, den der Verfasser auf Einladung der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands am 14. Juni 1911 in Berlin auf einer Konferenz der Vertreter der Verbandsvorstände gehalten hat. Zweck dieses Vortrages war, eine Diskussion über das Interesse der Gewerkschaften an einer gesetzlichen Regelung der Tarifverträge auf der Konferenz selbst einzuleiten. Diese Diskussion hat denn auch stattgefunden und sie hat gezeigt, daß die Meinungen keineswegs übereinstimmten. Einzelne Gewerkschaften haben überhaupt noch keinen Anlaß gefunden, sich mit der Frage zu befassen, weil in ihren Berufen erst wenig oder noch gar keine Tarifverträge existieren. Bei einem zweiten Teil der Gewerkschaften hat die Entwickelung der Tarifverträge eben begonnen, ohne jedoch schon das Stadium erreicht zu haben, daß eine Erörterung über ihre Rechtslage schon zum Bedürfnis geworden wäre. So bleibt nur eine Anzahl von Verbänden in der dritten Gruppe der Gewerkschaften übrig, die bereits ein mehr oder weniger hochentwickeltes Tarifvertragswesen haben und deswegen die Besprechung der Frage, wie das Recht der Tarifverträge sichergestellt werden könne, wohl als dringlich anerkennen.

Aus der unterschiedlichen Beteiligung an Tarifverträgen ergibt sich von selbst auch das unterschiedliche Interesse an ihrer gesetzlichen Regelung. Nachdem aber im allgemeinen die Tarifverträge selbst in den Gewerkschaften keine erhebliche Gegnerschaft mehr finden, wird auch deren fortschreitende Entwicklungstendenz zugegeben und man rechnet

also damit, daß über kurz oder lang die Tarifverträge auch in den Gewerben und Industrien ihren Einzug halten und sich ausbreiten werden, in denen sie bis heute noch fast unbekannt geblieben sind. Deshalb erkannte die erwähnte Konferenz auch die allgemeine Wichtigkeit der in dem Vortrage behandelten Frage für alle Gewerkschaften an und sprach den Wunsch aus, den Vortrag drucken zu lassen, damit die Generalkommission der Gewerkschaften ihn allen Verbänden zwecks Verteilung an ihre Funktionäre zur Verfügung stellen könne. Insbesondere fand das hier zusammengetragene Material zur Beurteilung der gegenwärtigen Rechtslage der Tarifverträge das Interesse der Vorstandsvertreter und nicht mit Unrecht wiesen sie darauf hin, daß die unteren Organe der Verbände, die Funktionäre in den Ortsgruppen, noch viel weniger Zeit und Gelegenheit haben, die bereits ziemlich umfangreiche Literatur über diese Frage selber zu studieren.

So ist alsdann das Manuskript des Vortrags zu dieser Schrift vervollständigt worden, ohne jedoch an dem Inhalt und dem ganzen Charakter desselben etwas zu ändern. Der Zweck der Schrift ist derselbe, den der Vortrag erfüllen sollte, nämlich eine allgemeine Orientierung über den Stand der Dinge zu ermöglichen. Der Verfasser ist sich also darüber völlig klar, daß seine Darlegungen bei weitem nicht erschöpfend sind. Mancher Leser wird vielleicht auch eine Würdigung der Tarifvertragsidee an sich vermissen; darauf mußte jedoch verzichtet werden, einmal, weil der Wert und die Bedeutung der Tarifverträge heute von den Gewerkschaften und ihren Mitgliedern fast ausnahmslos bereits anerkannt werden, und weil zum andern auch jede Abschweifung von der Spezialfrage des Rechts der Tarifverträge in Rücksicht auf den Umfang des Vortrags sowohl wie auch dieser Schrift vermieden werden sollte.

Obwohl die Gewerkschaften als unmittelbar Beteiligte das größte Interesse haben sollten an der Erörterung der Frage, ob eine gesetzliche Regelung der Tarifverträge zweckmäßig und notwendig sei, haben sie sich bisher doch am wenigsten an der Diskussion hierüber beteiligt. Man ist sich aber stets einig gewesen in dem Verlangen, daß die Rechte des Arbeiters durch gesetzliche Garantien sichergestellt werden

müssen, und so ist es zu erklären, daß in einem Beschluß des Hamburger Gewerkschaftskongresses vom Jahre 1908 neben einer langen Reihe sonstiger Forderungen an die soziale Gesetzgebung auch bereits „eine gesetzliche Grundlage für kollektive Arbeitsverträge (Tarifverträge)" gefordert worden ist. Es handelt sich um die von Molkenbuhr unterbreitete Resolution, in welcher als allgemeine Forderung u. a. auch genannt ist: „ein einheitliches Arbeiterrecht, wodurch das Vertragsverhältnis zwischen Arbeiter und Unternehmer so geregelt wird, daß die Arbeiter vor Uebervorteilungen geschützt und die staatsbürgerlichen Rechte der Arbeiter sichergestellt sind". Im besonderen, und zwar zur Sicherung der Rechtsverhältnisse, forderte die Resolution alsdann: Arbeiterkammern; volle Koalitionsfreiheit; zwingendes Recht für alle zum Schutze der Arbeiter erlassenen Gesetzesbestimmungen; eine gesetzliche Grundlage für kollektive Arbeitsverträge (Tarifverträge); Verbot des Truckſystems.

Ohne jegliche Debatte über diesen Punkt hat der Kongreß in Hamburg die Resolution einstimmig angenommen; auch in dem Referat von Molkenbuhr findet sich zur Begründung der Forderung lediglich folgender Satz: „In erster Linie haben wir zu fordern die Arbeiterkammern und das Koalitionsrecht, weiter, daß alle Schutzbestimmungen zwingendes Recht sein sollen und daß eine gesetzliche Grundlage für kollektive Arbeitsverträge geschaffen werden soll." Das offizielle Protokoll verzeichnet hier „Lebhafte Zustimmung" des Kongresses. Als jedoch wenige Monate später auf einer Konferenz der Zentralvorstände die Debatte auch auf die Frage der gesetzlichen Regelung der Tarifverträge gelenkt wurde, kam die Meinung zum Ausdruck, daß der Hamburger Beschluß in dieser Sache jedenfalls verfrüht und seine einstimmige Annahme nicht recht begründet war. Zwar, damit ist nach wie vor jeder einverstanden, daß die Rechte der Arbeiter aus den Tarifverträgen möglichst sichergestellt werden sollen. Bei einer gesetzlichen Regelung ist aber jedenfalls damit zu rechnen, daß man nicht nur die Rechte, sondern auch die Pflichten der Arbeiter, und ganz besonders die Pflichten der Gewerkschaften als Vertragskontrahenten zu regeln und festzulegen versuchen wird. Manchem Befür-

worter der gesetzlichen Regelung der Tarifverträge ist es ja hauptsächlich um die Haftung der Verbände für Vertragsverletzungen zu tun, während das Interesse der Gewerkschaften in erster Linie dahin gerichtet ist, die Frage zu entscheiden, ob und unter welchen Bedingungen ein einmal abgeschlossener Tarifvertrag auch für die Arbeitsverträge zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und seinen Arbeitern rechtliche Geltung haben soll. Die Regelung der Schadenersatzpflicht hält man in Gewerkschaftskreisen noch nicht für so dringlich, sondern befürchtet vielmehr, daß ein solches Eingreifen des Gesetzgebers in dem gegenwärtigen Entwicklungsstadium sich für die Tarifverträge selbst als schädlich erweisen würde. Deshalb hat auch Adolf Braun, der als einziger bisher die ganze Frage der Tarifverträge vom Standpunkt der Arbeiterinteressen erschöpfend behandelt hat, in seiner vor dem Hamburger Kongreß erschienenen Schrift „Die Tarifverträge und die deutschen Gewerkschaften" bereits die Ansicht vertreten: „Wir haben in den gegenwärtigen Zeitläufen nicht emsig auf eine gesetzliche Behandlung der Tarifmaterie zu drängen. . . . Deswegen soll man den an manchen Stellen sich stark äußernden Wunsch nach der gesetzlichen Regelung der Tarifverträge zügeln."

Wir wollen heute das Für und Wider einmal gründlich prüfen, um zu sehen, ob und welches Interesse die Gewerkschaften an einer gesetzlichen Regelung der Tarifverträge haben, und auch welche Forderungen sie dabei eventuell vertreten müssen.

Berlin, im Dezember 1911.

Der Verfasser.

Arbeitsvertrag und Arbeitsordnung.

Durch die Gewerbeordnung für das Deutsche Reich ist der sogenannte freie Arbeitsvertrag als das Fundament des Arbeitsrechts eingeführt worden. Nach § 105 der Gewerbeordnung ist „die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und den gewerblichen Arbeitern, vorbehaltlich der durch Reichsgesetz begründeten Beschränkungen, Gegenstand freier Uebereinkunft". Dieses freie Vertragsrecht stand für den einzelnen Arbeiter angesichts der wirtschaftlichen Uebermacht des Arbeitgebers so lange auf dem Papier, als die Arbeiter noch nicht durch ihre Vereinigung in Gewerkschaften und Verbänden zu Macht und Einfluß gelangt waren. Der Gesetzgeber hat das auch vorausgesehen und durch § 152 der Gewerbeordnung die Koalitionsfreiheit ausgesprochen. Aber wie durch die in § 153 der Gewerbeordnung niedergelegten Strafbestimmungen und die hierdurch verschuldete Gerichtspraxis das Koalitionsrecht beinahe wieder aufgehoben worden ist, so widersprechen auch die Vorschriften der Gewerbeordnung über die Arbeitsordnungen dem in § 105 aufgestellten Rechtsgrundsatz der freien Uebereinkunft. Die für jede Fabrik, in welcher in der Regel mindestens zwanzig Arbeiter beschäftigt werden, zu erlassende Arbeitsordnung ist an keine Uebereinkunft mit den Arbeitern gebunden, sie wird vielmehr von dem Fabrikanten ganz einseitig festgesetzt, obwohl sie doch auch zur Regelung der Arbeitsverhältnisse hauptsächlich dienen soll. Der durch die immer mehr erstarkenden Gewerkschaften geführte Kampf der Arbeiter gegen die einseitige Festsetzung der Arbeitsverhältnisse seitens der Arbeitgeber hat im Laufe der Zeit die Tarifverträge geschaffen, so daß jetzt drei Formen für die Rege-

lung der Arbeitsverhältnisse gegeben sind: Der Arbeitsvertrag zwischen dem einzelnen Arbeiter und Arbeitgeber, die von dem Arbeitgeber für die Gesamtheit seiner Arbeiter erlassene Arbeitsordnung, und der zwischen einem Arbeitgeber und seinen Arbeitern oder zwischen allen Arbeitgebern und Arbeitern resp. deren beiderseitige Organisationen vereinbarte Tarifvertrag. Ueber diesen enthält die Gewerbeordnung nichts, auch nicht das Bürgerliche Gesetzbuch und kein sonstiges Gesetz. Die deutschen Richter haben also ganz nach freiem Ermessen zu entscheiden, ob und welche Rechtswirkung sie der Regelung der Arbeitsverhältnisse durch Tarifvertrag zuerkennen wollen. Die in Arbeiterkreisen allgemein als ganz selbstverständlich erachtete Ansicht, daß die Bestimmungen des Tarifvertrags natürlich höher stehen als die Arbeitsordnung und der Einzelvertrag und vor diesen zu gelten haben, wird von den Juristen keineswegs allgemein geteilt, dieselben sind im Gegenteil sehr uneinig über diese Frage.

In der Literatur hat zuerst in gründlicher Weise Professor Lotmar in seinem bekannten Werk über den Arbeitsvertrag die Rechtslage besprochen, und zwar indem er sich für die Rechtsgültigkeit der Tarifverträge erklärte. Lotmar unterscheidet genau zwischen Arbeitsvertrag, Arbeitsordnung und Tarifvertrag. Letzterer ist vor allem, so sagt er, kein Arbeitsvertrag. Er kann auch den Arbeitsvertrag nicht ersetzen, aber er ist maßgebend und ergänzend für den Inhalt der einzeln einzugehenden Arbeitsverträge. Wo die Arbeitsverträge vom Tarifvertrag abweichen, ist zwischen den Angehörigen der vertragschließenden Parteien der Tarifvertrag gültig. Die diesem zugedachte Rechtswirkung besteht darin, maßgebend zu sein für alle Arbeitsverträge, welche in seinem Geltungsbereich geschlossen werden. Dieser Effekt kann rechtlich anders nicht erreicht werden, als daß jene Arbeitsverträge als tarifvertragsmäßig geschlossen behandelt werden, auch wenn die Parteien einen vom Tarifvertrag abweichenden Inhalt aufgenommen haben. Mit der Hilfe des Gerichts kann auf den Vollzug der tarifvertragsmäßigen Arbeitsverträge bestanden werden. Aber die Rechtsgültigkeit der Tarifverträge besteht für den einzelnen Arbeitsvertrag nur, wenn sowohl der Arbeitgeber als der

Arbeiter zu den Parteien des Tarifvertrags gehören. Wenn aber eine, auch nur eine Partei des Arbeitsvertrags außerhalb des Tarifvertrags steht, so kann ein tarifvertragswidriger Arbeitsvertrag zustande kommen. Lotmar vertritt die Ansicht, daß ein dem Tarifvertrag unterstehender Arbeitgeber mit einem von auswärts herangezogenen Arbeiter einen von dem Tarifvertrag abweichenden Arbeitsvertrag rechtsgültig eingehen kann. Wenngleich das eine Umgehung des Tarifvertrags wäre, so sei doch an der Gültigkeit des Arbeitsvertrags nicht zu zweifeln. Anders aber muß man verfahren, sagt er, wenn zwischen dem Arbeitsvertrag und dem Tarifvertrag noch eine Arbeitsordnung steht. Deren Inhalt ist, soweit er nicht den Gesetzen zuwiderläuft, nach § 134 c der Gewerbeordnung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer in jedem Falle rechtsverbindlich. Lotmar selber befürwortet jedoch die gesetzliche Unterordnung der Arbeitsordnung unter den Tarifvertrag.

Rein juristisch betrachtet und nach dem Wortlaut dieser Vorschrift der Gewerbeordnung mag die Arbeitsordnung tatsächlich höher stehen als der Tarifvertrag. In der Praxis aber, wenigstens derjenigen Gewerbe, welche Tarifverträge schon in größerer Zahl aufzuweisen haben, mißt man jedoch der Arbeitsordnung neben dem Tarifvertrag höchstens noch die Bedeutung bei, die jeder Mieter der dem Mietvertrag gewöhnlich beigedruckten „Hausordnung" des Hausbesitzers beilegt, d. h. man beachtet und befolgt sie stillschweigend nur soweit sie einem gefällt. In Dutzenden und Hunderten von Fällen hängen heute Arbeitsordnungen aus, deren Bestimmungen über Anfang und Ende der Arbeitszeit, über die Pausen, über Zeit und Art der Abrechnung und Lohnzahlung usw. längst nicht mehr eingehalten werden, weil alle diese Arbeitsverhältnisse durch die Tarifverträge inzwischen anders geregelt wurden. Soll etwa eine solche Arbeitsordnung auch für Arbeitgeber und Arbeiter auf Grund des § 134 c der Gewerbeordnung rechtsverbindlich sein, obgleich ihre wesentlichsten Bestimmungen vielleicht seit Jahren schon in gegenseitiger Uebereinstimmung der beiden Parteien nicht mehr gegolten haben?

Daß dies widersinnig und unhaltbar ist, hat man selbst auf seiten der Arbeitgeber eingesehen. So hat das Kartell

der Arbeitgeberverbände für das Baugewerbe in Groß-Berlin im März 1911 eine Petition an den Reichstag eingereicht mit dem Ersuchen, in § 134 der Gewerbeordnung zu bestimmen, daß in Betrieben, deren Lohn- und Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag geregelt sind, der Erlaß der Arbeitsordnung unterbleiben kann. Daß jeder größere Arbeitgeber, so heißt es in der Begründung der Petition, die Arbeitsbedingungen selbst als Arbeitsordnung erläßt, ist mit dem Wesen der Tarifverträge unvereinbar. Vornehmlich die Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen macht die Tarifverträge für die Arbeitgeber wertvoll. Unter den Bauarbeitern in Berlin gibt es eine Gruppe (gemeint sind wohl die Anarcho-Sozialisten), der es eine Freude wäre, die Einheitlichkeit der Tarifbedingungen zu durchlöchern. Unter dem Druck solcher Arbeiter könnten leicht Arbeitsordnungen zustande kommen, die recht wesentlich vom Tarifvertrag abweichen. Wie aber können die Verbände die Verantwortung für Vertragsverletzungen tragen, wenn solche Verstöße durch die gesetzliche Geltung der Arbeitsordnungen geradezu sanktioniert werden. Die Tarifverträge haben den Vorteil, daß die Gesamtheit der Arbeiterschaft über ihre Annahme oder Ablehnung abstimmt, während bei der Arbeitsordnung die Arbeiter des Betriebes nur das Recht haben, gehört zu werden.

Daß der Zweck eines Tarifvertrags ist, eine gewisse Gleichmäßigkeit sowohl auf seiten der Arbeitgeber wie der Arbeiter herzustellen, hat übrigens selbst die „Deutsche Arbeitgeber-Zeitung" schon vor Jahren einmal anerkannt. Ein Gewerbegericht hatte nämlich die Bestimmungen des Tarifvertrags auch auf einen unorganisierten Arbeiter angewendet und dessen Ausrede, er habe von dem Tarifvertrag nichts gewußt, nicht gelten lassen. Sonst hätten, hieß es in dem Urteil, die nach oft schweren Kämpfen zustande gekommenen Tarifverträge keinen Wert, „wenn dann wieder einer daherkommen und sagen könnte, er habe davon nichts gewußt". Hierzu sagte die „Arbeitgeber-Zeitung" in der Nummer vom 19. Mai 1907, daß dieser Standpunkt des Gewerbegerichts den praktischen Erfordernissen durchaus entspreche: „Soll der Tarifvertrag wenigstens den einen Vorteil mit sich bringen, daß er Ordnung im Gewerbe schafft,

so dürfen seine Bestimmungen nicht durch allerhand Ausnahmen durchbrochen werden." Demnach also auch nicht durch die vom Arbeitgeber erlassene Arbeitsordnung.

Trotzdem hält die „Arbeitgeber-Zeitung" anscheinend eine gesetzliche Regelung nicht für erforderlich. Um der Wiederholung eines Generalstreiks wie im Jahre 1909 vorzubeugen, hatte bekanntlich die schwedische Regierung einen Gesetzentwurf zur Regelung des Tarifvertragswesens eingebracht, womit unter anderem ein Verbot des Streiks unter Kontraktbruch, ferner ein Verbot des Koalitionszwanges und eine Regelung der Schadenersatzpflicht geplant war. Als nun dieser Gesetzentwurf von der Kammer abgelehnt worden war, bemerkte hierzu die „Arbeitgeber-Zeitung" in der Nummer vom 21. Mai 1911: „An und für sich rannte die schwedische Regierung mit diesem Versuch, das Tarifvertragswesen gesetzlich zu reglementieren, offene Türen ein. Denn das, was durch den Erlaß von solchen Verordnungen angestrebt werden sollte, nämlich die größtmögliche Sicherung des Arbeitsfriedens, ist ja tatsächlich durch die straffe Organisation der Arbeitgeber (in Schweden) schon längst erreicht worden." Es lohnt sich wohl, festzuhalten, daß dieses extreme Unternehmerorgan mit dem zitierten Satze ein Einschreiten der Gesetzgebung zur Regelung der Schadenersatzpflicht usw. mit dem Hinweis auf die Selbsthilfe durch die Organisation für überflüssig erklärt. In der gleichen Nummer veröffentlicht das Blatt dann einen Aufsatz von Dr. v. Broeker-Berlin, worin gerade der entgegengesetzte Standpunkt als in der aus dem Jahre 1907 zitierten Aeußerung vertreten wird. Der Tarifvertrag setzt fest, sagt v. Broeker, was zwischen den Verbänden als den Vertragschließenden Rechtens sein soll. Der einzelne Arbeitgeber und der einzelne Arbeiter aber können sich nur auf das berufen, was zwischen ihnen Rechtens ist. Einem Rechtsstreit zwischen ihnen muß der individuelle Arbeitsvertrag zugrunde liegen. Spricht aber der Tarifvertrag selbst aus, daß er auch für die einzelnen Mitglieder der beiderseitigen Verbände bindend sein soll, dann gilt er eben doch auch nur für die Mitglieder. Nichtorganisierten Arbeitern braucht also der Arbeitgeber den tarifmäßigen Lohn nicht zu zahlen: „Ein nichtorganisierter Arbeiter, der wiederholt einen Lohn-

beutel mit Lohn unter dem Tarifsatz angenommen hat, wird die Differenz später nicht einklagen können". Damit ist der vernünftige Standpunkt der „Arbeitgeber-Zeitung" vom Jahre 1907, daß es ein Vorteil der Tarifverträge sei, Ordnung im Gewerbe zu schaffen, natürlich völlig wieder preisgegeben.

Die Parteien des Tarifvertrages selber stellen sich in allen Gewerben mit Recht auf den Standpunkt, daß die Beschäftigung eines Unorganisierten den Arbeitgeber niemals berechtigt, den Vertrag zu brechen. Schon im Juli 1906 hat in dieser Hinsicht das Einigungsamt für das Baugewerbe in Essen entschieden, daß der Tarifvertrag grundsätzlich auf allen Baustellen, ob die Arbeitgeber und Arbeiter im Verband sind oder nicht, Anwendung zu finden habe. In dem dieser Entscheidung zugrunde liegenden Falle sprach das Einigungsamt jedoch aus, daß in Orten, wo die Arbeiterorganisation schwach sei, den Schwierigkeiten der Arbeitgeber Rechnung getragen werden müsse derart, „daß in denjenigen Bezirken, wo nach Feststellung der zuständigen Schlichtungskommission zwei Drittel der beschäftigten Maurer, Zimmerer und Bauhilfsarbeiter unorganisiert sind, die vertraglich festgelegte Arbeitszeit bis zu einer Stunde täglich überschritten werden kann". Es ist wohl fraglich, ob ein ähnlicher Schiedsspruch heute noch gefällt werden würde, obwohl im Grunde genommen zugegeben werden kann, daß es nicht Aufgabe der Arbeitgeber sein braucht, einer Mehrheit von unorganisierten Arbeitern die Vorteile des Tarifvertrages am Ende gar gegen den Willen derselben aufzunötigen. Wären also wenigstens die Arbeiter überall organisiert, so würden die Schwierigkeiten, den Tarifverträgen allgemeine Geltung zu verschaffen, nicht mehr erheblich sein.

Zu der hier erörterten Frage äußert sich das Kaiserliche Statistische Amt in dem von ihm herausgegebenen Werk „Die Weiterbildung des Tarifvertrages im Deutschen Reich" dahin, es dürfe heute als feststehend zu betrachten sein, was im ersten Band des früheren Tarifwerkes von ihm ausgeführt wurde, nämlich: wenn ein dem Vertrag unterstehender Arbeitgeber mit einem außerhalb des Tarifvertrages stehenden Arbeiter, oder auch umgekehrt, einen abweichenden Arbeitsvertrag eingeht, so ist dieser gültig.

Allerdings ist diejenige Partei, welche dem Vertrag unterstand, ihren eigenen Parteigenossen und etwa dem Gegenkontrahenten des Tarifvertrages verantwortlich. Das berührt aber die Gültigkeit des abweichend mit einem Außenstehenden abgeschlossenen Arbeitsvertrages nicht. Also nur mit einem „Außenstehenden". Hieraus wäre zu folgern, daß es nach der Ansicht des Kaiserlichen Statistischen Amtes nicht zulässig ist, daß Mitglieder der Vertragsparteien unter sich einen vom Tarifvertrag abweichenden Arbeitsvertrag eingehen. Obwohl auch dieser Standpunkt noch nicht ausreichend ist, um die Tarifverträge wirklich zu schützen, so wäre doch schon viel damit gewonnen. Es liegen aber genug Fälle vor, in denen, wie schon angeführt, selbst die Arbeitgeber es für absolut unzulässig erklärt haben, wenn einer der Ihrigen etwa mit einem unorganisierten Arbeiter, d. h. also mit einem „Außenstehenden", eine abweichende Vereinbarung treffen wollte. Ganz kürzlich erst hat diesen Standpunkt der Zentralvorstand des Arbeitgeberschutzverbandes für das deutsche Holzgewerbe in einer schriftlichen Antwort an den Vorstand des deutschen Holzarbeiterverbandes auf eine Beschwerde desselben zum Ausdruck gebracht. Der ganze Zweck des Tarifvertrages verträgt eben überhaupt keine solchen Ausnahmen.

Unter unseren Juristen gibt es aber leider noch so viele, die eine abweichende Vereinbarung nicht nur mit einem Außenstehenden, sondern direkt unter den Parteimitgliedern durchaus für zulässig halten. Von dem bekannten Berliner Gewerberichter Woelbling zitiert die erwähnte amtliche Schrift über die Weiterbildung des Tarifvertrages die folgende echt juristische Meinungsäußerung: Das Recht auf die Arbeitskraft ist in einem solchen Maße persönlicher Natur, daß gemäß § 888 Zivilprozeß-Ordnung die Zwangsvollstreckung zur Erzwingung von Dienstleistungen nicht zulässig ist. Es kann sonach niemand sich mit dinglicher Wirkung der Verfügung über seine Arbeitskraft begeben, weder ganz noch teilweise, auch nicht in dem Sinne und mit der Wirkung, daß es ihm unmöglich wird, andere als tarifmäßige Dienstverträge mit allen etwaigen Arbeitgebern oder auch nur den dem Tarifvertrag unterworfenen Arbeitgebern abzuschließen. Wäre diese Ansicht Woelblings richtig,

dann würden die Tarifverträge eigentlich überhaupt nur auf dem Papier stehen. Keine Partei könnte irgendwelchen Einfluß auf ihre Mitglieder ausüben, ja auch selbst das Klagerecht würde den Verbänden nichts nützen, da sie gegen tarifuntreue Mitglieder doch nicht klagen könnten, respektive dieselben durch eine Klage auch nicht zur Vertragstreue zwingen könnten. Wir sind jedoch der Meinung, daß Woelbling im Unrecht ist, und beziehen uns zum Beweise für unsere Auffassung auf die in §§ 124b, 125 Gewerbe-Ordnung vorgesehenen Kontraktbruchstrafen, die auch nicht zulässig wären, wenn wirklich „niemand sich . . . der Verfügung über seine Arbeitskraft begeben kann".

Man wird allerdings zugeben müssen, wenn Arbeiter einen vom Tarifvertrag abweichenden Arbeitsvertrag vereinbaren, daß diese Arbeiter doch nicht gerade selber ihrem Gegenkontrahenten, dem Arbeitgeber, den Vertragsbruch vorwerfen und ihn sowie gar die Arbeitgeberorganisation dafür zur Verantwortung ziehen dürfen; denn sie sind ja durch die abweichende Vereinbarung mit vertragsbrüchig geworden. Aber die vertragschließenden Organisationen, die Parteien des Tarifvertrages, müssen solche privaten Vereinbarungen verhindern können, diese selbst müssen unzulässig und ungültig sein. Daran haben Arbeitgeber und Arbeiter das gleiche Interesse. Ohne gesetzliche Handhabe wird das allerdings schwer durchführbar sein. Diese Meinung vertritt auch Schwarz, Vorstandsmitglied des Allgemeinen Deutschen Arbeitgeberverbandes für das Schneidergewerbe, in seinem Buche „Nützen oder schaden Tarifgemeinschaften dem Gewerbe", indem er sich auf den Standpunkt stellt, daß den Parteien das volle Klagerecht aus Tarifbrüchen gesetzlich zuerkannt werden müsse. Schwarz fordert geradezu die zwangsweise Herbeiführung allgemeingültiger Tarife unter Heranziehung aller Gewerbezugehörigen mittels Verhältniswahlen zu den Tarifbeschlüssen.

Ein anderer Arbeitgebervertreter, der Generalsekretär des Verbandes der Baugeschäfte, Dr. Mielenz-Berlin, äußerte sich auf dem Verbandstag des Verbandes der deutschen Gewerbegerichte in Köln 1910 über die gesetzliche Regelung der Tarifverträge. Unter Hinweis auf das Reichsgerichtsurteil gegen den Holzarbeiterverband in Hamburg, das

diesen wegen Vertragsbruches zum Schadenersatz verurteilt und aus dessen Anlaß der Vorsitzende des Maurerverbandes Bömelburg gesagt habe: „Wenn der Tarifvertrag auf der Grundlage aufgebaut werden soll, daß wir gegenseitig vor Gericht gehen wollen, dann machen wir nicht mit", meinte Dr. Mielenz, das Beispiel zeige, wie vorsichtig die rechtliche Regelung der Tarifverträge angefaßt werden muß, „wenn der freien Entwicklung der Tarifidee nicht unabsehbarer Schaden zugefügt werden soll". Redner lehnte die besonders von juristischer Seite erhobene Forderung ab, daß zur Schlichtung von Streitigkeiten immer ein unparteiischer Vorsitzender zuzuziehen sei. Er forderte in erster Linie die Erlangung der Rechtsfähigkeit für die Berufsvereine, aber ohne die Verleihung der juristischen Persönlichkeit mit einer staatlichen Beaufsichtigung zu verbinden, sonst würden sich sicherlich beide Organisationen dafür bedanken. Ferner forderte er die Beseitigung des zweiten Absatzes von § 152 Gewerbe-Ordnung. Eine Organisation, die Tarifverträge abschließt und für deren Durchführung ihren Namen und ihr ganzes Ansehen einsetzt, könne es auf die Dauer nicht ertragen, daß ihre Mitglieder nach Belieben ein- und austreten können, und müsse die Möglichkeit haben, die Innehaltung der Abmachungen, für die sie selbst gerade zu stehen hat, schließlich auch von ihren Mitgliedern zu erzwingen.

Die Vertragsparteien selber, sagten wir, wollen die Rechtswirksamkeit der Tarifverträge für das ganze Gewerbe. Und mit Recht. In seiner im Jahre 1906 erschienenen Schrift „Der Tarifvertrag in München" führt Dr. Adolf Günther den Rückgang der Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsvertrage, die das Gewerbegericht beschäftigen, unmittelbar auf die Ausbreitung der Tarifverträge zurück. Der Rückgang beträgt 25 Prozent binnen drei Jahren. Darin erblicken wir einen Beweis dafür, daß die Arbeitgeber und Arbeiter den bestimmenden Einfluß des Tarifvertrages auf den Arbeitsvertrag tatsächlich anerkennen. Dieser Einfluß und damit auch der Rückgang der Klagen wären gewiß noch größer, wenn allgemein auch die Gewerbegerichte den Grundsatz anerkennen würden, daß der Tarifvertrag von selbst für den Arbeitsvertrag gilt. Daß

es so sein sollte, hat auch der Deutsche Juristentag in Karlsruhe 1908 als Forderung aufgestellt, nämlich „daß Arbeitstarifverträge unmittelbare Rechtswirkung auf die in ihrem Geltungsbereiche abgeschlossenen Arbeitsverträge haben sollen".

Der Tarifvertrag und die Rechtsprechung.

Daß die Tarifverträge diese Rechtswirkung zurzeit noch nicht haben, wird auch von den meisten Gewerbegerichten angenommen, die sich auf den Standpunkt stellen, daß durch abweichende Vereinbarungen der Tarifvertrag aufgehoben wird. Aus der großen Fülle der vorliegenden Gewerbegerichtsurteile möge hier eine Anzahl erwähnt werden.

Das Gewerbegericht in Hamburg hat bereits im Dezember 1908 entschieden, daß vom Tarifvertrag abweichende Arbeitsbedingungen rechtsgültig vereinbart werden können. Hat jedoch eine solche abweichende Vereinbarung nicht stattgefunden, so gelten die Vorschriften des Tarifvertrags. Auf die Klage eines Bäckergesellen entschied das Hamburger Gewerbegericht im Dezember 1909: Wenn zwischen dem Arbeitgeber und Arbeiter die Höhe des Lohnes streitig ist, so hat der Arbeiter die von ihm beanspruchte Höhe des Lohnes zu beweisen. Er genügt dieser Pflicht damit, daß er sich auf einen an sich für den Arbeitgeber gültigen Tarifvertrag beruft. In dem vorliegenden Falle hielt das Gewerbegericht aber den Beweis für erbracht, daß der abweichende Lohn vereinbart sei, und wies deshalb die Klage ab. Denn ein Tarifvertrag binde an sich nur die Kontrahenten des Vertrages, das heißt die beiderseitigen Verbände. Im Herbst 1910 verurteilte dasselbe Gericht einen Zimmermeister zur Zahlung des Tariflohnes, da der Tarifvertrag dazu da sei, für die Parteien das Arbeitsverhältnis in seinen Einzelheiten zu fixieren. Wo nicht ausdrücklich entgegengesetzte Vereinbarungen getroffen seien, hätten die Bestimmungen des Tarifvertrags Geltung, die gerade für den Zweifelsfall geschaffen worden seien. Im Frühjahr 1911 wurde ein Tapezierer in Hamburg von dem Gewerbegericht mit seinem Anspruch auf die vertragliche Garantie des Stundenlohnes abgewiesen, weil die gezahlten niedrigen

Akkordpreise vereinbart gewesen seien. Soweit die Parteien im einzelnen Falle ausdrücklich oder stillschweigend Abweichendes vereinbaren, heißt es in diesem Urteil, gehen diese Abreden unter den Parteien der tariflichen Regelung vor. Ob die Parteien wegen der tarifwidrigen Vereinbarung von den Organisationen zur Verantwortung gezogen werden können, ließ das Gewerbegericht dahingestellt.

Wenn wir an dieser Stelle auch davon absehen wollen, gegen die Auffassung, daß abweichende Vereinbarungen den Tarifvertrag aufheben, zu polemisieren, so müssen wir aber das letzterwähnte Urteil trotzdem als einen Fehlspruch bezeichnen. Aus der Tatsache, daß ein Akkordarbeiter den Akkordpreis mit dem Arbeitgeber vereinbart hat, kann doch noch nicht gefolgert werden, daß damit die vertragliche Garantie des Stundenlohnes für ihn nicht mehr gilt. Die Lohngarantie ist in dem Vertrag vorgesehen für den Fall des Irrtums bei der Verabredung über die notwendige Höhe des Akkordpreises. Stellt sich bei der Fertigstellung der Arbeit heraus, daß die Kalkulation des Akkordpreises falsch war, daß der Arbeiter weniger als den vertraglichen Stundenlohn dabei verdienen würde, so soll er trotz der Akkordvereinbarung doch wenigstens den Stundenlohn ausgezahlt erhalten. Da in dem Urteil nicht gesagt wird, daß etwa durch ausdrückliche Vereinbarung die Lohngarantie ausgeschlossen worden war, so hätte das Gewerbegericht entsprechend seiner eben geschilderten Spruchpraxis der Klage stattgeben müssen. Und zwar um so mehr, als obendrein der Obermeister der Tapezierer-Innung als Sachverständiger ausgesagt hatte, daß der Tarif für die Innungsmitglieder verbindlich sei und daß der festgesetzte Garantielohn durch seine Höhe der Bekämpfung der Schmutzkonkurrenz mit dienen solle.

Ein gleichfalls recht eigenartiges Urteil fällte das Gewerbegericht in Düsseldorf im Jahre 1908 gegen einen Maurer. Es heißt darin: Sonderabmachungen zwischen den einer Tarifgemeinschaft angehörenden Arbeitern und ihren Arbeitgebern, die gegen tarifliche Bestimmungen verstoßen, sind vom tariflichen Standpunkt zu verurteilen, kommen sie aber zustande, so sind sie als rechtsgültige Verträge anzusehen und zu behandeln. Der Arbeiter hätte,

wenn er mit dem geringeren Lohn nicht mehr einverstanden war, sofort die Arbeit verlassen sollen. Wenn er dies aus Rücksicht auf seine Organisationszugehörigkeit und die stattfindenden Verhandlungen unterließ, so könne er lediglich seine Organisation, die ihn bei der tarifuntreuen Firma in Arbeit treten und weiterarbeiten ließ, verantwortlich machen. Um dieses Urteil richtig zu verstehen, muß man wissen, daß der Verband der Maurer den Arbeiter von der Arbeitseinstellung abgehalten hatte, weil das Vertragsbruch gewesen wäre, da erst die für solche Fälle im Vertrag vorgesehene Schlichtungskommission entscheiden mußte. Diese hatte denn auch den Arbeitgeber angehalten, den Tariflohn zu zahlen, weil aber der Arbeitgeber sich trotzdem weigerte, hoffte der Arbeiter vor dem Gewerbegericht sein Geld zu bekommen. Hier ist also ein vertraglicher Anspruch von dem Gewerbegericht abgewiesen worden, der von der Schlichtungskommission bereits anerkannt war.

In schroffstem Gegensatz hierzu steht eine Entscheidung des Amtsgerichts Berlin-Mitte vom Mai 1911. Ein Tischlergeselle hatte seinen Meister wegen einer Lohnforderung zunächst bei dem Innungsschiedsgericht verklagt. Das Innungsschiedsgericht wies den Kläger ab, hatte sich in der Sache also als zuständig erachtet. Das Amtsgericht als Berufungsinstanz erklärte aber seine Unzuständigkeit. Nach dem Tarifvertrag für die Berliner Holzindustrie sei zur Beilegung von Streitigkeiten aus dem Lohn- und Arbeitsverhältnis eine Schlichtungskommission gebildet. Bei der Abfassung des Tarifvertrages, so sei durch Zeugnis festgestellt, wären Arbeitgeber und Arbeiter dahin einig gewesen, daß bei sämtlichen Streitigkeiten, ausgenommen nur solche, die durch persönliche Verhältnisse der Parteien (Diebstahl, ungebührliches Verhalten, Zuspätkommen) hervorgerufen werden, die Schlichtungskommission und das Einigungsamt unter Ausschluß des Rechtsweges die endgültige Entscheidung zu treffen haben. Daher war die Klage auf Grund § 91 Zivilprozeß-Ordnung abzuweisen. Nach diesem Urteil des Berliner Amtsgerichts bindet also der Tarifvertrag die einzelnen Arbeiter und Arbeitgeber bei Streitigkeiten völlig an die im Vertrag selbst vorgesehenen Instanzen, während das Düsseldorfer Gewerbegericht sich über

die in dem erwähnten Falle bereits vorliegende Entscheidung der Schlichtungskommission ganz hinwegsetzte. Das Gewerbegericht in Berlin vertritt übrigens auch den Standpunkt, daß der Tarifvertrag dem einzelnen nicht das Recht nimmt, einen persönlichen Arbeitsvertrag einzugehen. Der Richter könne den einzelnen Arbeitgeber und Arbeiter nicht zwingen, die Vorschriften des Tarifvertrages in den gesetzlichen Arbeitsvertrag zu übernehmen, trotzdem — wie in einem Urteil ausgeführt wurde — aus den abweichenden Vereinbarungen die Gefahr neuer Arbeitskämpfe erwächst. In einer Klagesache betreffend den Tarifvertrag der Töpfer hat das Berliner Gewerbegericht im Jahre 1910 ausgesprochen, daß selbst die Bestimmung des Tarifvertrages, wonach Sonderabmachungen nicht zulässig sind, einen Arbeitgeber oder Arbeiter nicht hindert, andere Vereinbarungen zu treffen. Ein Tarifvertrag sei lediglich eine Norm für den persönlichen Arbeitsvertrag.

Recht klar und prägnant wird der gleiche Standpunkt in einem Urteil des Gewerbegerichts in Eisenach vom Juni 1911 vertreten. Wir geben daraus die folgenden Sätze wieder: Nach dem Tarifvertrag, der zwischen dem Arbeitgeberschutzverband und dem Deutschen Holzarbeiterverband abgeschlossen worden ist, sind die vertragschließenden Parteien verflichtet, auf die Einhaltung dieses Vertrages hinzuwirken. Damit aber ist nicht etwa den Arbeitgebern oder Arbeitnehmern bei Abschluß von Arbeitsverhältnissen untersagt, von den Bestimmungen dieses Vertrages abzuweichen. Die Tarifverträge binden nur die Organisation als solche, nicht die einzelnen Mitglieder. Ihre Bestimmung erschöpft sich in der Verpflichtung der Organisationen, ihre Mitglieder zur Einhaltung der Tarifverträge anzuhalten und nötigenfalls durch die ihnen zur Verfügung stehenden Mittel zu zwingen.

Das Schöffengericht in Hannover hatte im Jahre 1909 darüber zu entscheiden, ob ein Tarifvertrag stempelpflichtig sei, und kam dabei zu dem Erkenntnis, daß ein Tarifvertrag keine rechtlich bindende Verpflichtung habe, zum Beispiel nicht einklagbar sei. Er wäre mehr als eine Vereinbarung aufzufassen, von der man beliebig beiderseits zurücktreten kann. Deshalb sei ein Tarifvertrag auch nicht stempelsteuer-

pflichtig. Im Gegensatz hierzu hat dagegen das Gewerbegericht in Hannover den Tarifverträgen die rechtlich bindende Wirkung zuerkannt. In einem in der Presse besprochenen Urteil heißt es: „Dem Wesen und Zweck der Tarifverträge, die dazu dienen, die Stellung der Arbeiterpartei zu verbessern und eine Verminderung der Lohnkämpfe und eine Sicherung des Wirtschaftslebens herbeizuführen, würde es widersprechen, wenn es der einzelne Arbeitgeber völlig in der Hand hätte, durch Einzelverträge die ihm unbequemen Bestimmungen des Tarifvertrages aufzuheben."

Ebenso hat das Gewerbegericht in Breslau im Juli 1911 einen Tischlermeister, obwohl er der vertragschließenden Arbeitgeberorganisation nicht angehörte, zur Zahlung des Vertragslohnes verurteilt. Denn es schädige die Gewerbetreibenden sehr, wenn einzelne Meister unter den tariflichen Bedingungen produzieren.

So ließen sich noch recht viele Fälle anführen, in denen immer das eine Gewerbegericht das andere desavouiert hat. Aber diese wenigen Beispiele genügen sicherlich, um zu zeigen, daß es eigentlich so nicht weitergehen kann, wenn nicht der Glaube an ein einheitliches Recht vollends verloren gehen soll.

Wenden wir uns nun aber auch noch den höheren richterlichen Instanzen zu, die über die vorliegende Frage ja auch schon öfter zu entscheiden gehabt haben. Sehr eingehend ist die rechtliche Wirkung der Tarifverträge zum Beispiel in dem bekannten Maifeierprozeß der Hamburger Holzarbeiter aus dem Jahre 1906 in allen Instanzen bis zum Reichsgericht behandelt worden. In dieser Sache hatte das Landgericht in Hamburg im Februar 1907 sich dahin ausgesprochen, daß der Tarifvertrag, gegen den der Holzarbeiterverband bei der Maifeier 1905 verstoßen haben sollte, auch für die einzelnen Arbeitgeber gelte. Der Inhalt des Tarifvertrages setze es außer Zweifel, daß der Arbeitgeberverband damit bezweckte, seine Mitglieder zu schützen. In solchen Fällen müsse es als der Vertragssinn angesehen werden, daß die Vertragschließenden auch diejenigen Interessen aus dem Vertrag verfolgen dürfen, deren Schutz sie, erkennbar für den Gegenkontrahenten, mit dem Vertrag

angestrebt haben. Zum mindesten werde doch, um dem mit dem Vertrag angestrebten Ziele gerecht zu werden, der Vertrag als auch zugunsten der klägerischen Mitglieder geschlossen anzusehen sein. Deshalb sei der Deutsche Holzarbeiterverband nicht nur dem Arbeitgeberverband, sondern auch den einzelnen Mitgliedern desselben zum Schadenersatz verpflichtet.

Das Hamburger Oberlandesgericht kam im Juni 1908 zu der gegenteiligen Entscheidung. In dem Urteil, das in großer Ausführlichkeit die ganze Frage der Rechtswirkung der Tarifverträge würdigt, wird ausgeführt, daß nicht die Mitglieder, sondern der Arbeitgeberverband den Vertrag geschlossen habe. Aus dem Vertrag, den nicht sie, sondern der Verband abgeschlossen, könnten die Mitglieder keine Schadenersatzansprüche herleiten. Also sei der Holzarbeiterverband in Hamburg nur dem Arbeitgeberverband selbst für den ihm erwachsenen Schaden ersatzpflichtig. Dieses Urteil wurde jedoch im Januar 1910 vom Reichsgericht aufgehoben, das dem Tarifvertrag die Bedeutung beigemessen hat, daß damit der Holzarbeiterverband „auch gegenüber den einzelnen dem klagenden Arbeitgeberverband zur Zeit des Vertragsabschlusses angehörenden Arbeitgebern hat verpflichtet werden sollen". Hauptzweck der Tarifverträge, sagt das Reichsgerichtsurteil, sei für die Arbeitgeberverbände, für die ihnen angehörenden einzelnen Arbeitgeber eine Gewähr dafür zu erlangen, daß sie während der Dauer des Vertrages bezüglich der darin geregelten Verhältnisse keinen über die getroffenen Vereinbarungen hinausreichenden Anforderungen der Arbeitnehmer und deren Verbände ausgesetzt und vor den Nachteilen etwaiger durch solche Anforderungen veranlaßter Streiks oder Arbeiteraussperrungen bewahrt sein würden. Deshalb hat das Reichsgericht nicht nur den Schadenersatzanspruch des Arbeitgeberverbandes, sondern auch den der einzelnen Fabrikanten anerkannt.

Wenden wir die Argumente dieser Entscheidung der höchstrichterlichen Instanz im Deutschen Reiche umgekehrt auf die Arbeiter an, so ergibt sich folgende logische Folgerung: Hauptzweck der Tarifverträge ist für die Arbeitergewerkschaften, für die ihnen angehörenden einzelnen Arbeiter eine Gewähr dafür zu erlangen, daß sie während der

Dauer des Vertrages bezüglich der darin geregelten Verhältnisse keinen unter die getroffenen Vereinbarungen herabgehenden Zumutungen der Arbeitgeber ausgesetzt sind, also zum Beispiel mindestens den im Vertrag festgelegten Lohn in jedem Falle ohne weiteres zu bekommen haben. Nachdem das Reichsgericht, wie ausgeführt, für die Arbeitgeber zu dieser Schlußfolgerung gekommen ist, muß dieselbe umgekehrt auch für die Arbeiter gelten, womit dann die Frage der rechtlichen Wirkung der Tarifverträge an sich entschieden wäre. Aber wir haben kein rechtes Vertrauen, selbst wenn es möglich wäre, einmal die Klage eines Arbeiters vor das Reichsgericht zu bringen, ob dasselbe alsdann auch so entscheiden würde.

Welche Schwierigkeiten haben nicht schon die Gerichte bis in die höchste Instanz der Durchführung der Tarifverträge in zahlreichen Fällen bereitet. Wir erinnern in erster Linie an das im April 1904 gefällte Urteil des Reichsgerichts gegen ein Kommissionsmitglied im Baugewerbe in Magdeburg, das wegen Vergehens gegen § 153 der Gewerbeordnung verurteilt wurde, weil es einem vertragsbrüchigen Arbeitgeber mit der Sperre gedroht hatte. Der Tarifvertrag, so urteilte das Reichsgericht damals, ist eine Verabredung zur Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen. Es steht jedem der Rücktritt jederzeit frei und es wird aus § 153 der Gewerbeordnung bestraft, wer ihn daran hindern will. Diese Entscheidung hat ein ziemliches Aufsehen erregt, und ist zwar selbst in den Kreisen der Juristen auf Widerstand gestoßen, bisher aber noch von keinem Strafsenat des Reichsgerichts korrigiert worden. Deshalb schweben auch die schiedsrichterlichen Instanzen der Tarifverträge, die Obmänner der Schlichtungskommissionen sowie die Vorstände der Organisationen, wenn sie widerspenstige Arbeitgeber zur Befolgung der vertraglichen Vorschriften anhalten müssen, noch immer in Gefahr, wegen Bedrohung oder vielleicht gar wegen Erpressung angeklagt zu werden. Ist doch in Nürnberg seinerzeit ein Angestellter des Metallarbeiterverbandes schon deswegen unter Anklage gestellt worden, weil er in einer Versammlung in Aussicht gestellt hatte, daß es den Ausschluß aus dem Verband zur Folge haben könnte, wenn Verbandsmit-

glieder aus dem Goldschlägergewerbe bei nichttariftreuen Meistern in Arbeit treten würden. Daß aber derartige Ermahnungen und mitunter auch Drohungen öfter nötig sind, um die strikte Einhaltung der Verträge zu gewährleisten, weiß jedermann. So hat zum Beispiel das Einigungsamt für das Baugewerbe in Essen im August 1906 die Arbeiterorganisationen direkt ersucht, über diejenigen Baustellen, deren Inhaber sich dem Spruche nicht fügen wollten, die Sperre zu verhängen und dieselbe erst wieder aufzuheben, nachdem die Einhaltung des Tarifvertrags von den betreffenden Baugeschäften zugesichert worden sei. Liegt in einem solchen Beschluß nicht das Merkmal der „Erpressung", in dem Sinne nämlich, wie schon so manche Verurteilung von Arbeitern wegen dieses Deliktes erfolgt ist?

Man denke sich einmal den Fall, daß der Vorsitzende der Arbeitgeberorganisation, der bei dem Abschluß des Tarifvertrags als Hauptperson mitgewirkt hat, selber kurz darauf für seinen Betrieb vom Vertrag als von einer „Verabredung" im Sinne der Auslegung des Reichsgerichts wieder „zurücktreten" wollte. Wenn dann der Vorsitzende der Arbeitergewerkschaft, der nach dem Vertrag dazu berufen ist, über dessen Aufrechterhaltung mit zu wachen, den Arbeitgebervorsitzenden auf die Folgen seines vertragsbrüchigen Verhaltens aufmerksam macht, also mit der Sperre oder dem Streik droht, soll er deswegen bestraft werden! Jeder andere Vertrag ist in dieser Hinsicht gesetzlich geschützt. Der Hausherr kann jedem Mieter unbedenklich mit der Exmission drohen, der den Mietvertrag nicht erfüllt. Das Bürgerliche Gesetzbuch bestimmt in § 157: „Verträge sind so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern." Dieser selbstverständlichen Forderung gerecht zu werden, haben die Parteien des Tarifvertrags, ihre Schlichtungskommissionen und Einigungsämter sich noch stets bemüht. Aber nicht allein, daß ihnen in der Regel die Machtmittel fehlen, widerstrebende Mitglieder zu zwingen, den Vertrag nach Treu und Glauben zu erfüllen, sie sollten wegen dieser redlichen Bemühungen auch strafbar sein? Das ist einfach unmöglich und deswegen auch wohl zu hoffen, daß die Entscheidung des Reichsgerichts vom Jahre 1904 keine Wiederholung finden wird.

Das Kammergericht in Preußen hat erfreulicherweise in einem anderen Falle direkt gegenteilig entschieden. Es handelte sich um eine Schadenersatzklage gegen die Schlichtungskommission für das Rohrlegergewerbe in Berlin. Diese hatte beschlossen, für einen vertragsbrüchigen Arbeitgeber den Arbeitsnachweis zu sperren. Die Arbeiter dieses Meisters hatten wegen dessen vertragswidrigen Verhaltens die Arbeit eingestellt, womit der Obmann der Schlichtungskommission sich vorher einverstanden erklärte, indem er den Arbeitern sagte: „Ja, Ihr dürft streiken." Der hierauf begründete Schadenersatzanspruch des Arbeitgebers wurde in letzter Instanz vom Kammergericht im Oktober 1909 abgewiesen. Der Beschluß der Schlichtungskommission, so wurde in den Urteilsgründen ausgeführt, sei auf Grund des Tarifvertrags berechtigt gewesen. Der Tarifvertrag habe für die Mitglieder der Schlichtungskommission eine ähnliche Bedeutung wie das staatliche Gesetz für die staatlichen Richter.

Das läßt sich schon eher hören. Warum aber soll der Tarifvertrag diese Bedeutung nur für die Mitglieder der Schlichtungskommission haben und nicht zugleich auch für alle Mitglieder der Vertragsparteien? Das Tarifamt der deutschen Buchdrucker sagt in seinem Geschäftsbericht für 1910/11 hierüber: „Das Buchdruckgewerbe hat bisher seinen Stolz darein gesetzt, sich selbst Gesetze zu schaffen und den Beweis dafür zu liefern, daß freiwillig übernommene Rechte und Pflichten wie staatlich auferlegte Gesetze zu respektieren sind; wir glauben auch nicht, daß es diesen Standpunkt aufgeben will." Diese Auffassung ist nicht nur den Parteien des Buchdruckertarifs zu eigen, sondern wird in allen anderen Gewerben von den Kontrahenten der Tarifverträge auch geteilt. Richtig ist allerdings, daß vielleicht in keinem anderen Beruf der Tarifgedanke schon so in Fleisch und Blut der Berufsangehörigen übergegangen ist, wie gerade bei den Buchdruckern. Um so bedauerlicher ist es dann, daß selbst die Tarifgemeinschaft der Buchdrucker auch noch nicht sicher ist vor geradezu gekünstelten Gerichtsurteilen. In der Klage eines Buchdruckereibesitzers, der wegen wiederholter Maßregelungen und darin erblickten Tarifbruchs aus der Tarifgemeinschaft ausgeschlossen war, hat das Reichsgericht

im März 1911 die Tarifgemeinschaft als einen Verein erklärt. Gegen die Einrede der Tarifgemeinschaft, daß sie nicht parteifähig, keine gesetzliche Vertretung vorhanden sei, wird in dem Urteil des Reichsgerichts ausgeführt: „Die Tarifgemeinschaft der Buchdrucker ist ein nicht rechtsfähiger Verein im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuchs und der Zivilprozeßordnung. Sie kam allerdings durch einen Vertrag der beiden Verbände zustande, aber sie ist nicht nur eine Gemeinschaft zwischen diesen beiden Kontrahenten, sondern zwischen allen denen, die nach § 82 des Tarifs Mitglieder der Tarifgemeinschaft geworden sind. Mitglied kann nach § 82 jeder Prinzipal und jeder Gehilfe werden. Das Tarifamt nimmt Mitglieder auf und schließt sie aus, es soll ‚werbend unablässig bemüht sein, die der Gemeinschaft noch ferne stehenden Firmen und Gehilfen an sich heranzuziehen' (Tarifkommentar S. 267). Also handelt es sich um einen Verein!"

Diese Entscheidung des Reichsgerichts hat dann übrigens sogleich einen zweiten Prozeß desselben Buchdruckereibesitzers veranlaßt, der nun die Frage entschieden wissen wollte, ob er zu Recht aus dem Tarifverzeichnis gestrichen sei. Das Landgericht Berlin I hat inzwischen bereits am 9. November 1911 abermals zugunsten des Klägers entschieden. Indem es die Tarifgemeinschaft nach den Regeln des Allgemeinen Landrechts behandelt und danach die Zulässigkeit der Ausschließung formell und materiell nachgeprüft hat, stellte das Landgericht fest: „Es ist kein Ausschließungsgrund, daß der Kläger Gehilfen wegen ihrer Zugehörigkeit zum Verbande deutscher Buchdrucker entlassen und daß er das Recht, Gehilfen wegen ihrer Zugehörigkeit weiter zu entlassen, für sich in Anspruch genommen hat." Nun, nach unserer Meinung ist es eine ziemlich ungeheuerliche Gedankenvorstellung, welche dies Urteil verlangt, nämlich einen Arbeitgeber gerichtlich zum Mitglied der Tarifgemeinschaft zu stempeln, zugleich aber den Mitgliedern des Buchdruckerverbandes, des eigentlichen Trägers der Tarifgemeinschaft, das Recht auf Beschäftigung bei demselben abzusprechen.

Zu einem Urteil im Sinne der bereits besprochenen Reichsgerichtsentscheidung vom Jahre 1904 gelangte das

Kammergericht in Berlin im Juni 1909 gegen den Buchdruckerverband, weil er eine außerhalb der Tarifgemeinschaft stehende galvanoplastische Anstalt boykottiert hatte. Daß die Tarifgemeinschaft, führte das Kammergericht in diesem Falle aus, eine „Verabredung zur Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen" sei, könne nicht bezweifelt werden. Also sei die Sperre als ein „Verruf" anzusehen, der gegen § 153 der Gewerbeordnung verstoße. Hier muß sich doch jedermann unwillkürlich die Frage aufdrängen, warum wohl ein Arbeitgeber sich weigern könnte, wenn der Tarifvertrag eine Verabredung zur „Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsbedingungen" wäre, dieser „Verabredung" auch für seine Person beizutreten. Ein Boykott würde, wenn diese Auslegung des Kammergerichts zutreffend wäre, ganz sicher nicht mehr erforderlich sein.

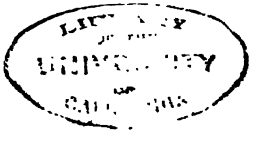
Wir sind denn auch sofort in der Lage, diesem Kammergerichtsurteil wiederum zwei andere höchstrichterliche Entscheidungen entgegenzustellen, die eine durchaus gegenteilige Auffassung vertreten. Das Oberlandesgericht in Hamburg sagt in seinem Urteil vom 5. November 1908 betreffend die schon erwähnte Schadenersatzklage gegen den Deutschen Holzarbeiterverband: „Der Tarifvertrag ist eine Verabredung zwischen zwei Koalitionen mit entgegengesetzt gerichteten Lohnerlangungsbestrebungen. Durch die Verabredung sollen Arbeitseinstellungen gerade verhütet oder beendigt werden." Das in § 152 der Gewerbeordnung hinzugefügte Beispiel „insbesondere mittels Einstellung der Arbeit oder Entlassung der Arbeiter" weise mit solcher Entschiedenheit auf Verabredungen nur unter Arbeitern oder nur unter Arbeitgebern hin, daß es ausgeschlossen sei, daß die Tarifverträge von dem Begriffe der Verabredungen des § 152 mit umfaßt werden. „In § 152 sind mit den ‚Verabredungen' solche Verabredungen gemeint, die Kampfmittel im Lohnkampfe und im Kampfe um die sonstigen Arbeitsbedingungen sind, nicht aber Verabredungen, die im Gegenteil Friedensmittel zur Beilegung oder Milderung solcher Kämpfe sind." Diese treffenden Ausführungen gebrauchte das Oberlandesgericht, um darzutun, daß die Bestimmungen des § 152 der Gewerbeordnung einer gerichtlichen Geltendmachung von

Rechten aus dem Tarifvertrag, wie der Schadenersatzanspruch der Arbeitgeber, nicht entgegenstehen.

In derselben Prozeßsache hat alsdann auch das Reichsgericht in seinem Urteil vom 20. Januar 1910 ausgesprochen, daß die Vorschrift in § 152 Absatz 2 nur auf Vereinigungen, die zum Zwecke des Kampfes geschlossen, und auf Verabredungen, die über den Kampf und seine Führung getroffen sind, bezogen werden kann. Ein Tarifvertrag sei kein Kampfmittel, sondern entweder selbst das Ziel, das durch den Kampf erreicht werden sollte, oder doch dessen Ergebnis. Wörtlich heißt es dann in den Urteilsgründen noch: „Der Meinung, daß auf die Tarifverträge die Bestimmung in § 152 Absatz 2 der Gewerbeordnung Anwendung zu finden habe, steht übrigens auch die Erwägung entgegen, daß es nicht als die Absicht des Gesetzgebers angesehen werden kann, Einigungen zwischen Gruppen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern über Lohn und sonstige Arbeitsbedingungen durch Versagung jedes Rechtsschutzes für die hierauf abzielenden Vereinbarungen zu entwerten und damit mittelbar zu verhindern."

So sehr diese Stellungnahme des Reichsgerichts befriedigen kann, so darf doch dabei leider nicht übersehen werden, daß der Richter diese Darlegungen dazu gebrauchte, um die Rechtmäßigkeit der aus einer Vertragsverletzung hergeleiteten Ansprüche der Arbeitgeber gegen die Arbeiterorganisation damit zu begründen. Für den tatsächlichen Schutz des Rechtes der Tarifverträge ist damit in der Praxis noch nichts erreicht, um so weniger als mit diesem Urteil des Zivilsenats jenes andere mehrfach erwähnte des Strafsenats vom Jahre 1904 noch immer nicht beseitigt ist.

Ja, wenn wenigstens unsere Gewerkschaften umgekehrt auch gegen die Arbeitgeber und deren Organisationen bei den zahlreich genug vorkommenden Vertragsverletzungen auf Schadenersatz klagen könnten. Als ein typisches Beispiel für den Mangel an Vertragstreue bei den Arbeitgebern sei hier die Aussperrung im Baugewerbe in Essen im Jahre 1905 angeführt. Auf Veranlassung des Arbeitgeberbundes für das Baugewerbe in Rheinland-Westfalen mußten damals auch in Essen die Unternehmer mit aussperren. Wenige Monate zuvor waren in Essen unter Mit-



wirkung des Oberbürgermeisters vier Tarifverträge im Baugewerbe abgeschlossen worden. Nachdem der Aussperrungsbeschluß gefaßt war, gingen die Bauunternehmer von Essen zunächst zum Oberbürgermeister, um ihn zu fragen, ob angesichts der geltenden Tarifverträge die Aussperrung auch zulässig wäre. Der Oberbürgermeister gab zur Antwort, daß er die Aussperrung „für einen unerhörten, schnöden Vertragsbruch halten würde". Trotzdem sperrten die Arbeitgeber aus. Ganz ähnlich lagen auch die Dinge, als im Frühjahr 1907 während der großen Aussperrung der Holzarbeiter in Berlin die Tischlermeister in Burg bei Magdeburg und in Kiel unter offenem Bruch der an beiden Orten bestehenden Tarifverträge sämtliche Holzarbeiter aussperrten, lediglich aus Solidarität gegenüber den im Kampf befindlichen Arbeitgebern in Berlin. Die Verbände der Arbeiter konnten in diesen wie in noch manchen anderen Fällen nicht auf Schadenersatz klagen, weil ihnen ja kein Klagerecht zusteht. Die Gewerkschaften haben nur das „Recht", sich verklagen und verurteilen zu lassen. Andernfalls hätten in den erwähnten Fällen die betreffenden Arbeitgeberorganisationen sicher gefaßt werden können, weil gerade sie ja ganz offenkundig den Vertragsbruch begangen hatten. Zwar hätte vielleicht die Möglichkeit bestanden, daß, wenn die Gewerkschaft selbst auch nicht klagen konnte, doch die einzelnen Mitglieder ihre Schadenersatzansprüche vor Gericht hätten geltend machen können. Würde eine solche Klage Aussicht auf Erfolg haben? Oder würde das Gericht nicht auf Abweisung der Ansprüche erkennen, mit der Begründung, die Aussperrung sei kein Vertragsbruch, weil der Tarifvertrag ja eine „Verabredung" im Sinne des § 152 der Gewerbeordnung sei, von welcher man jederzeit „zurücktreten" könne?

Diese Ungleichheit der Rechte hat August Bringmann in seinen Praktischen Winken für die deutsche Zimmererbewegung mit folgenden treffenden Worten geschildert: „Die Arbeitgeberverbände erwerben das Recht der juristischen Person und dadurch das Klagerecht, auch gegen die eigenen Mitglieder. Die Gewerkschaften können das Recht der juristischen Person nicht erreichen und jedem Mitglied steht der Rücktritt ohne Klage noch Einrede zu. Die Arbeitgeberverbände können die Unternehmer durch Boykott, Material-

sperre usw. zum Beitritt zwingen und durch Konventionalstrafen gefaßte Beschlüsse durchsetzen. Gewerkschaftsmitglieder werden bei Anwendung ähnlicher Mittel aus § 153 der Gewerbeordnung bestraft. Die Arbeitgeberverbände also sind in jeder Weise geschützt, die Gewerkschaften sind vogelfrei."

Selbst die tariflichen Instanzen schützen die Arbeiter leider oft genug nicht vor der Uebermacht der Arbeitgeberorganisation. Ein Bauunternehmer in Dresden hatte im Jahre 1909 einige Streikende aus Hamburg wieder entlassen, weil er dazu vom Arbeitgeberverband unter Strafandrohung aufgefordert worden war. Die Arbeiter erblickten mit Recht in dieser Maßnahme des Arbeitgeberverbandes einen Verstoß gegen den Tarifvertrag, weil dieser bestimmt: „Die Einstellung und Entlassung von Arbeitern steht im freien Ermessen des Arbeitgebers." Andernfalls könne die Organisation der Arbeiter ihre Mitglieder auch auffordern, bei einzelnen Arbeitgebern nicht in Arbeit zu treten oder die Arbeit einzustellen. Das Einigungsamt des Gewerbegerichts entschied aber, einen Verstoß gegen den Tarifvertrag enthalte das Rundschreiben des Arbeitgeberverbandes nicht. Eine direkte Strafe sei nicht angedroht, also die Entlassung immer noch in das freie Ermessen des einzelnen Arbeitgebers gestellt. Der moralische Zwang könne als Zwang nicht betrachtet werden. Eine andere Frage sei es zwar, ob es empfehlenswert wäre, in einem solchen Rundschreiben auf die Mitglieder einzuwirken, denn „auch die Organisation der Arbeiter könnte sonst in unverbindlicher Form eine Beeinflussung ihrer Mitglieder versuchen". Leider ist es aber den Arbeitern immer nur zu bestimmten Zeiten, in der guten Konjunktur, möglich, mit Erfolg den Spieß umzudrehen.

Wenn übrigens der „moralische Zwang", streikende Arbeiter aus anderen Städten wieder zu entlassen, kein Zwang ist, der gegen den Vertrag verstößt, dann ist es später wohl auch keine Vertragsverletzung mehr, was der Arbeitgeberschutzverband für das Holzgewerbe in Düsseldorf im Jahre 1907 angedroht und teilweise auch durchgeführt hat, nämlich: „ . . . man werde die aussperrenden Arbeitgeber in Berlin, Kiel, Burg usw. dadurch unterstützen, daß

man alle irgendwie entbehrlichen Arbeiter abwimmele, um den Holzarbeiterverband dadurch finanziell stark zu belasten und ihn so zu schwächen". Das erlaubten sich die Arbeitgeber in Düsseldorf, die auch, und zwar mit demselben Holzarbeiterverband, im Vertragsverhältnis standen.

Nebenbei bemerkt, hat der Deutsche Bauarbeiterverband die Bestimmung des Vertrages, wonach die Einstellung und die Entlassung von Arbeitern im freien Ermessen des einzelnen Arbeitgebers steht, zu einem energischen Vorstoß gegen die schwarzen Listen der Bauunternehmer ausgenutzt. In diesen schwarzen Listen, mittels deren mißliebige Arbeiter gebrandmarkt werden, werde der einzelne Arbeitgeber durch den Unternehmerverband in seinem freien Ermessen über Einstellung und Entlassung der Arbeiter beeinträchtigt. Darin wird ein Verstoß gegen den Vertrag erblickt, und der Verbandsvorstand hat deswegen dagegen Einspruch erhoben und dem Arbeitgeberbund in bündiger Form zu verstehen gegeben, daß der Bauarbeiterverband nicht gewillt sei, diese fortgesetzten Vertragsbrüche ruhig hinzunehmen. In Uebereinstimmung mit dieser Stellungnahme hat inzwischen denn auch das Schiedsgericht für das Münchener Baugewerbe entschieden, daß der Arbeitgeberverband für das Baugewerbe Münchens sich durch die Herausgabe schwarzer Listen eines Verstoßes gegen die Bestimmungen des Tarifvertrages schuldig gemacht habe. Das ist immerhin etwas. Wie steht es aber mit dem Schadenersatz für die durch die Herausgabe der schwarzen Listen geschädigten Arbeiter? Hiervon ist in der Entscheidung des Schiedsgerichts leider keine Rede, der Arbeitgeberbund braucht sich also durch sie nicht abschrecken zu lassen, bei der nächsten Gelegenheit den Vertragsbruch zu wiederholen.

Namentlich wenn wir eine Entscheidung des Gewerbegerichts in Barmen in Betracht ziehen, auf die er sich dabei stützen könnte. Nämlich der Hauptvertrag für das Baugewerbe enthält auch die Bestimmung, daß Maßregelungen gegen Mitglieder einer Organisation von keiner Seite stattfinden dürfen. Das Einigungsamt in Barmen hatte nun im Dezember 1910 in einem Falle entschieden, daß ein Arbeitgeber zwei Maurer tatsächlich gemaßregelt habe. Diese Entscheidung ist nach dem Tarifvertrag endgültig.

Trotzdem schrieb der Verband der Arbeitgeber an den Bauarbeiterverband in Barmen-Elberfeld, daß er sich mit dem Schiedsspruch nicht einverstanden erklären könne und deshalb sein Mitglied angewiesen habe, irgendwelche aus diesem Schiedsspruch sich ergebende Forderungen der beiden Kläger nicht zu respektieren. Letztere erhoben natürlich dennoch auf Grund des Schiedsspruches bei dem Gewerbegericht Klage auf Entschädigung wegen unrechtmäßiger Entlassung. Das Gewerbegericht lehnte den Anspruch ab. Da das Arbeitsverhältnis nicht an eine Kündigungsfrist gebunden, die Entlassung sonst auch ordnungsmäßig erfolgt war, sei die Klage nicht begründet, zumal der Tarifvertrag nur die Maßregelung verbiete, aber nicht sage, was die Folge der Uebertretung sein soll!

Hiernach müßten also die Vertragsstrafen zukünftig in den Tarifvertrag selbst mit aufgenommen werden? Wie aber würde wohl die Entscheidung des Gerichts ausgefallen sein, so müssen wir wieder fragen, wenn umgekehrt die Arbeiter einen Arbeitgeber gemaßregelt hätten?

Die Haftung für Vertragsverletzungen.

In diesem Kapitel interessiert uns zunächst die Frage, welche Maßnahmen seither in den Tarifverträgen selbst zur Verfolgung von Vertragsverletzungen vorgesehen sind. Wie stellt sich insbesondere das Muster aller Tarifverträge, der deutsche Buchdruckertarif, zu der Erledigung von Vertragsstreitigkeiten? Hierüber besagt § 5 des Separatvertrags der Buchdrucker unter anderem folgendes: Die Entscheidungen der Schiedsgerichte und des Tarifamts, welche in Gemäßheit ihrer Geschäftsordnungen gefällt werden, sind für die Mitglieder der Vereine rechtsverbindlich. Die Anrufung der ordentlichen Gerichte in diesen Fällen ist nur im Einverständnis beider Vereine zulässig, während sie in allen übrigen Fällen unbedingt zulässig sein soll. Für die Anerkennung der Urteile dieser Schiedsinstanzen hat der *Verein*, dessen Mitglied der Verurteilte ist, zu wirken und zu *haften*. Beide Vereine stehen für die Erfüllung der nach diesem Vertrag und nach dem Tarif ihren Mitgliedern obliegenden

Verbindlichkeiten selbstschuldnerisch ein, soweit dies im Einzelfall von dem Verein gefordert wird, dem der Geschädigte angehört. Der Verein, dem der Schädiger angehört, haftet dem Geschädigten für den Ersatz des ihm entstandenen Schadens insoweit, als sein beteiligtes Mitglied gesetzlich dazu verpflichtet ist. Hierzu ist vereinbart, daß als Schadenersatz die Lohnsumme während der Kündigungsfrist des Betreffenden gelten soll, mindestens ein Wochenlohn, wenn der Verband das betreffende Mitglied nicht in seinem vertragswidrigen Verhalten unterstützt. Beide Vereine sind verpflichtet, ihren Mitgliedern statutarisch die Verpflichtung aufzuerlegen, den Tarif und den Tarifvertrag einzuhalten und sie sind ferner verflichtet, nichttariftreue Mitglieder auszuschließen.

Die Vertragsstrafen und die Leistung von Schadenersatz, das sind die beiden Fragen, welche die Durchführung einer gesetzlichen Regelung der Tarifverträge bei der heutigen Stellung der Gewerkschaften für sie so schwierig machen. Ehe wir die Lösung, welche die Buchdrucker hierfür gefunden haben, allgemein zur Nachahmung empfehlen könnten, müßte noch erst genau klargestellt werden, was alles als eine Vertragsverletzung auf Arbeiterseite betrachtet werden soll. Solange zum Beispiel die Arbeitgeber das Recht haben, jede beliebige Anzahl von Arbeitern „wegen Arbeitsmangel" jederzeit zu entlassen, ist es doch wohl die Frage, ob den Arbeitern eine gemeinsame Arbeitsniederlegung ohne weiteres als Vertragsbruch angerechnet werden darf?

Der Mustervertrag der Schneider vom Jahre 1907 bestimmt hierüber: Als Tarifbruch können jene Verstöße nicht erachtet werden, die von einzelnen oder mehreren Mitgliedern der vertragschließenden Teile begangen werden. Streiks und Aussperrungen unterbrechen den Vertrag nicht und heben ihn nicht auf, wenn die Ursachen mit den Bestimmungen des Vertrages in keinem Zusammenhang stehen. Weder Solidaritätsstreiks noch Aussperrungen berühren den Tarifvertrag.

Dieser Standpunkt wird zum Teil auch in der Literatur über den Tarifvertrag von den Theoretikern geteilt, wenn der Streik oder die Aussperrung durch einen Streit ver-

anlaßt wurde, der an sich nicht in dem Tarifvertrag behandelt und geregelt ist. In der Regel aber wird doch jede Arbeitseinstellung ohne Ausnahme während der Vertragsdauer als unzulässig angesehen. Die „Soziale Praxis" schrieb im Januar 1908 zu dieser Frage: „Solange die Gesetzgebung es unterläßt, die prozessualische Einklagbarkeit der Ansprüche aus den Tarifverträgen sicherzustellen, macht sie sich mitschuldig an der Fortdauer sozialer Zwistigkeiten und Machtkämpfe. Während der Geltungsdauer der Verträge dürfte nur noch für zivilprozessuale Rechtsstreitigkeiten zwischen den Parteien Raum bleiben." Demgegenüber müssen wir trotz alledem bei der Frage bleiben, ob hierdurch nicht nur einseitig die Arbeiter gehindert werden würden, gemeinschaftlich die Arbeit zu verlassen, während sie sich gegen ihre vertragswidrige aber unter einem der vielen billigen Vorwände erfolgten Entlassung wie gegen manche sonstigen heimlichen Vertragsverletzungen nicht wehren könnten? Wir wollen hiermit selbstverständlich nicht dafür plädieren, daß Streiks und Aussperrungen während der Geltungsdauer des Vertrages etwa in allen Fällen als zulässig erklärt werden sollen. Im Gegenteil, wir halten sie für unzulässig, abgesehen von ganz bestimmten Ausnahmen. In den meisten Tarifverträgen sind sie auch ausdrücklich verboten. Zwischen einer solchen Vorschrift des Tarifvertrages und dem gesetzlichen Verbot bei Strafe der Schadenersatzleistung besteht aber ein großer Unterschied.

Eine von der sonst im allgemeinen üblichen Regel abweichende Erledigung von Streitigkeiten findet sich in dem Tarifvertrag für die Berliner Reiseartikel- und Portefeuilleindustrie, der im Jahre 1908 zwischen dem Verband der Lederwarenindustriellen und den Verbänden der Sattler und Portefeuiller abgeschlossen worden ist. Die in diesem Vertrag zur Schlichtung von Streitigkeiten vorgesehene Schlichtungskommission besteht hiernach aus zwei Arbeitgebern, zwei Arbeitern und einem Unparteiischen als Vorsitzenden. Letzterer ist also nicht nur zu gelegentlichem Bedarf, sondern als ständiges Mitglied der Schlichtungskommission vorgesehen. Die Kommission regelt ihre Angelegenheiten in Gemäßheit der §§ 1025 bis 1040 Zivil-

prozeß-Ordnung, sie kann auf Grund § 1036 Zivilprozeß-Ordnung einen Zeugen oder Sachverständigen durch das zuständige Amtsgericht eidlich vernehmen lassen, und ihre Entscheidungen erlangen nach § 1040 Zivilprozeß-Ordnung die Wirkung eines rechtskräftigen gerichtlichen Urteils, unterliegen also eventuell der Zwangsvollstreckung. Die Entscheidungen der Schlichtungskommission sind endgültige, wenn nicht von einer der vertragschließenden Organisationen Berufung an das zentrale Tarifamt eingelegt wird. Dieses hat seinen Sitz in Offenbach und besteht aus je drei Vertretern der beiderseitigen Zentralorganisationen und dem ständigen unparteiischen Vorsitzenden. Auch das Tarifamt kann Strafen und Bußen mit rechtlicher Gewalt verhängen. Das Recht der Berufung an das Tarifamt gegen Entscheidungen der örtlichen Schlichtungskommission steht nur den Organisationen, nicht aber auch den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitern zu. Von dem Recht der eidlichen Zeugenvernehmung durch das Amtsgericht hat die Berliner Schlichtungskommission bereits mit Erfolg Gebrauch gemacht.

Diese Regelung stützt sich auf § 6 des Gewerbegerichts-Gesetzes, der für die Rechtswirksamkeit der Entscheidungen aus Schiedsverträgen den unparteiischen Vorsitzenden vorschreibt. Diesen aber in allen Fällen zuzuziehen, halten wir auch nicht für zweckmäßig und eine gesetzliche Zwangsdurchführung dieser Lösung des schwierigen Problems gar nicht für möglich. Wir kommen auf die Frage des unparteiischen Vorsitzenden später noch zurück.

Erwähnt sei hier schließlich noch die Bestimmung in dem Reichstarifvertrag der Maler vom Jahre 1910, welche besagt, daß solche Meister wie Gehilfen, welche gegen den Tarifvertrag verstoßen, aus ihrer Organisation auszuschließen sind. Mit allen diesen Mitteln ist jedoch nur der Fall geregelt, wenn ein einzelnes Mitglied oder mehrere gegen den Vertrag verstoßen haben. Wie aber, wenn nicht nur einzelne Mitglieder, sondern der Verband den Tarifvertrag verletzt? Wie haben wir uns zu stellen zur Haftung der Verbände?

Die Freunde der Tarifverträge und ihrer gesetzlichen Regelung aus den Kreisen der Sozialpolitiker und der

Juristen treten von jeher für die Haftung der Verbände ein. So schrieb der Redakteur der „Sozialen Praxis", Dr. W. Zimmermann, schon im Jahre 1908: „Die Forderung der Rechtsverbindlichkeit der Arbeitstarifverträge bleibt solange müßiges Gerede, als die Parteien nicht bereit sind, neben den Rechten aus dem Vertrage auch einklagbare Pflichten und greifbare Verantwortlichkeiten zu übernehmen." Jedoch wollte Zimmermann die Haftung der Verbände auf ein bestimmtes Höchstmaß beschränken.

Nach der Meinung des Kaiserlichen Statistischen Amts („Die Weiterbildung des Tarifvertrages", S. 246) hat sich „in der Rechtswissenschaft die ziemlich einheitliche Ueberzeugung herausgebildet, daß eine gewisse Begrenzung der Haftbarkeit auf beiden Seiten erforderlich sei, daß es nicht Zweck des Tarifvertrages sein könne, sich gegenseitig durch die Haftbarkeit zu ruinieren".

Unter allen Umständen unannehmbar für die Gewerkschaften ist der Vorschlag des Berliner Gewerberichters Woelbling, welcher will, daß für die Haftung aus Tarifverträgen bestimmte Teile der Fonds der Organisationen festzulegen und zur Verfügung zu stellen seien. Diesen Vorschlag müssen wir ablehnen, einmal, weil die Gelder der Gewerkschaften stets flüssig gehalten werden müssen für die laufenden und oft unvorhergesehenen Bedürfnisse der Lohnbewegung, und zweitens, weil ein extra zu diesem Zweck festgelegter Fonds geradezu zu Schadenersatzansprüchen anreizen würde. Mit Recht hat schon Döblin, der Vorsitzende des Buchdruckerverbandes, in seinem Referat auf dem Verbandstag des Verbandes deutscher Gewerbegerichte in Köln 1910 darauf hingewiesen, daß eine Haftung der Verbände, selbst nur mit einem bestimmten Teil des Organisationsvermögens, deshalb nicht zu empfehlen wäre, weil zu befürchten sei, daß jeder geringfügige Verstoß, selbst wenn er einer irrtümlichen Auffassung entsprang, Veranlassung zur Forderung einer Entschädigung geben könnte. Es würden nur kleinliche Streitigkeiten unter den Vertragsparteien dadurch herbeigeführt werden.

Wer wollte leugnen, daß hierin eine Gefahr für die Gewerkschaften liegt? Denn daß an eine Regelung der Tarifverträge ohne die Haftung der Verbände gar nicht zu

denken sein wird, darüber dürfen wir uns klar sein. Wir lassen uns auch nicht mit dem Hinweis täuschen, daß ja heute schon die Gewerkschaften zum Schadenersatz verurteilt werden. Freilich ist das richtig; leider. Und es wäre sicher sogar ein Vorteil gegen heute, wenn später nicht mehr der volle, vielleicht hoch in die Tausende gehende Schaden zu ersetzen wäre, sondern der Anspruch an ein gesetzliches Höchstmaß gebunden würde. Aber heute findet die Schadenersatzklage doch nur in verhältnismäßig seltenen Ausnahmefällen statt, und trotzdem gefährden diese Fälle stets den ferneren Bestand der ganzen Tarifgemeinschaft. Bezeichnend hierfür ist, daß eine der Bedingungen für den Friedensschluß in dem 33wöchigen harten Lohnkampf des Jahres 1911 im Hamburger Holzgewerbe gewesen ist, daß der Arbeitgeberverband auf die Erfüllung des ihm in dem mehrerwähnten Maifeierprozeß vom Reichsgericht zugesprochenen Schadenersatzanspruchs ausdrücklich Verzicht geleistet hat.

Ist es etwa ein Ausweg aus der Schwierigkeit für die Gewerkschaften, den der Zimmererverband mit seinem Generalversammlungsbeschluß eingeschlagen hat, wonach den *örtlichen* Organisationen uneingeschränktes Selbstbestimmungsrecht über Inhalt, Annahme oder Ablehnung der Tarifverträge zusteht? In dem Hamburger Prozeß gegen den Holzarbeiterverband ist die gegen den Gesamtverband gerichtete Klage aus dem Grunde abgewiesen und nur die örtliche Organisation als schadenersatzpflichtig befunden worden, weil sie im Sinne vorstehenden Beschlusses der Zimmerer den Tarifvertrag völlig selbständig abgeschlossen hatte. Das war damals bei der noch wenig entwickelten und rein lokalen Organisation der Arbeitgeber noch die übliche Form des Vertragsabschlusses. Heute aber ist es doch wohl sehr fraglich, ob ein solches uneingeschränktes Selbstbestimmungsrecht der örtlichen Organisation in Rücksicht auf die notwendige Disziplin und einheitliche Taktik sich in irgendeinem Verband noch aufrechterhalten läßt. Somit wird dann der ganze Verband, und nicht mehr nur die örtliche Organisation, mit seinem Vermögen haftbar sein.

Allerdings kann der Klageweg vor dem ordentlichen Gericht durch den Tarifvertrag selbst ausgeschlossen werden. Der Vertrag für die Berliner Holzindustrie und mehrere

andere vom Holzarbeiterverband abgeschlossene Tarifverträge enthalten diesbezüglich folgende Bestimmung: „Dieser Vertrag gilt als einheitliche Rechtsnorm für die gegenseitigen Beziehungen und Leistungen der Arbeitgeber und Arbeiter, sowohl einzeln wie in ihrer Gesamtheit, innerhalb seines Geltungsbereiches. Zum Ausdruck dessen ist er bei den zuständigen Gewerbegerichten niederzulegen. Zivilrechtliche Ansprüche an die beiderseitigen Verbände und ihre Organe sollen aus diesem Vertrag nicht erhoben werden können." Dagegen ist im Hauptvertrag für das Baugewerbe vom Jahre 1910 nur vereinbart, daß zur Entscheidung von Berufungen gegen die örtlichen Schlichtungskommissionen sowie von grundsätzlichen Fragen, unter Ausschluß des Rechtsweges, ein Zentralschiedsgericht eingesetzt wird. Für etwaige Schadenersatzansprüche gegen die Verbände scheint uns hiermit der ordentliche Rechtsweg nicht verschlossen zu sein. Das sollte erst erreicht werden durch einen Abänderungsantrag der Zimmerer zu dem Vertragsmuster, welcher lautete: „Aus diesem Vertrag kann keine der vertragschließenden Parteien vor den ordentlichen Gerichten klagen oder verklagt werden." Der Antrag gelangte jedoch nicht zur Annahme.

Selbst wenn nun aber der Rechtsweg zu dem ordentlichen Gericht wirklich abgeschnitten ist, dürfte damit die Frage der Haftung der Verbände doch noch nicht als erledigt gelten. Es bliebe vielmehr immer noch offen, statt des ordentlichen Gerichts die Instanzen darüber beschließen zu lassen, die im Vertrage selbst zur Schlichtung und Entscheidung von Vertragsdifferenzen vorgesehen werden müssen. Und dann würde, wie die Dinge heute liegen, in den meisten Fällen wohl der unparteiische Vorsitzende das entscheidende Richteramt auszuüben haben.

Vorschläge und Versuche zur gesetzlichen Regelung.

Unzweifelhaft liegt eine Klärung aller dieser wichtigen Fragen auch im Interesse der Gewerkschaften. Sie schließen in jedem Jahre mehr Tarifverträge und deren Inhalt gewinnt mit jedem Jahre an Bedeutung für die Gewerkschaften

und ihre Mitglieder. Das Interesse der Gewerkschaften an einer rechtlichen Sicherstellung der Tarifverträge, die ihre besten Errungenschaften darstellen, wird sich ganz besonders steigern, wenn einmal wieder eine allgemeine Krisis eintritt und alsdann die Nöte der Arbeitslosigkeit von den Arbeitgebern zur Umgehung der vertraglichen Bestimmungen ausgenützt werden wird.

Auch die Gewerkschaften müssen endlich wissen, woran sie mit den Tarifverträgen sind. Wer der eigentliche Nutznießer der Vertragsrechte ist, wenn der Verband den Tarifvertrag abgeschlossen hat, ob die Mitglieder des Verbandes, oder nur der Verband, oder der Verband und seine einzelnen Mitglieder? Wer soll den Rechtsanspruch haben?

Nicht nur die Mitglieder. Denn der Zweck des Tarifvertrages ist ja die Dauerhaftigkeit der vereinbarten Arbeitsbedingungen. Hierfür kann aber nur die Organisation die Garantie leisten, nicht die Mitglieder als einzelne. Die einzelnen können austreten, abreisen — trotzdem besteht der Tarifvertrag weiter.

Daß aber der Tarifvertrag nicht nur den Verband verpflichten und nicht nur dem Verband als Kontrahenten Rechtsansprüche gewähren soll, geht schon zur Genüge daraus hervor, daß bei dem Streik, der zum Abschluß des Tarifvertrages führt, alle Einzelpersonen den entschiedenen Willen bekunden, daß sie für sich selbst die gewünschten Vorteile erringen wollen; deswegen streiken sie ja. Aus den früheren vertragslosen Vereinbarungen, die der Abschluß eines Streiks brachte, sind die heutigen Tarifverträge entstanden. Die in diesen früheren Vereinbarungen enthaltenen Zugeständnisse der Arbeitgeber galten doch sicher den Einzelpersonen, ja ihnen allein. Und wenn heute eine Arbeitgeberversammlung dem Tarifvertrag die Zustimmung erteilt, der die Bestimmung enthält, daß beispielsweise sofort und dann nochmals am 1. April des nächsten Jahres die Stundenlöhne aller in den Betrieben des Vertragsgebietes beschäftigten Arbeiter je um 2 oder 4 Pf. erhöht werden sollen, so kann doch auch unmöglich ein Zweifel obwalten, daß diese Vereinbarung den einzelnen Arbeitern in Person gilt. Außerdem bestimmen fast alle Tarifverträge obendrein, daß Einzelabmachungen neben dem Vertrag unzu-

lässig sein sollen und ungültig sind, wenn sie gegen den Tarifvertrag verstoßen. Alle diese Bestimmungen wären ja ganz unsinnig, wenn der Tarifvertrag etwa nur für den Verband Geltung haben sollte.

Es trifft auch nicht zu, daß der Tarifvertrag im allgemeinen nur eine Norm für den persönlichen Arbeitsvertrag sei. Vielfach bestimmt er für alle Arbeiter des Gewerbes und des Ortes einen gleichen Lohn, wie zum Beispiel im Baugewerbe. Auch die Holzarbeiter in Kiel haben ihrem Vertrag zufolge einen solchen, für alle geltenden Einheitslohn. Da denkt natürlich niemand daran, neben dem Tarifvertrag noch einen persönlichen Arbeitsvertrag zu vereinbaren. Vielfach enthält der Tarifvertrag alle Bestimmungen einer Arbeitsordnung, gilt also auch zugleich als solche und hängt in der Werkstätte aus. Das gilt zum Beispiel für alle Verträge des Holzarbeiterverbandes in München und Oberbayern. Die Vorschrift des Aushängens findet sich auch sonst in sehr vielen Tarifverträgen, gewiß auch ein Beweis dafür, daß ihr Inhalt für die Arbeiter der Werkstatt direkt gelten soll. Daß die vertragschließenden Organisationen auf beiden Seiten den Willen haben, jeden einzelnen Arbeitgeber auf der einen Seite und alle Arbeiter auf der anderen Seite an die im Vertrag festgelegten Arbeitsbedingungen zu binden, unterliegt also für uns keinem Zweifel. Zum Ueberfluß möge hierfür als Beweis noch folgendes Beispiel angeführt sein. In dem Tarifvertrag für die Berliner Holzindustrie vom Jahre 1910 findet sich diesbezüglich nämlich folgende Bestimmung: „Die Vertragsbestimmungen haben auch dann für jeden zurzeit den vertragschließenden Organisationen angehörenden Betrieb Gültigkeit bis zum Ablauftermin, wenn die Mitgliedschaft eines Arbeitgebers oder der im Betrieb beschäftigten Arbeiter vorher erlischt.“ Dieser Satz ist extra zu dem Zweck in den Vertrag aufgenommen worden, um den Drückebergern die Ausrede zu nehmen, daß sie mit ihrem Austritt aus der Organisation auch nicht mehr an den Vertrag gebunden seien.

Schließlich wollen wir nicht unterlassen, noch auf eine Konsequenz aufmerksam zu machen, welche die Abdingbarkeit der Tarifverträge zur Folge haben würde. Haben sowohl Arbeitgeber wie Arbeiter das Recht, vom Tarifvertrage

abweichende Arbeitsbedingungen zu vereinbaren, so haben sie es damit auch in der Hand, den ganzen Tarifvertrag über den Haufen zu werfen. Die Arbeitgeber könnten in der Krisenzeit allgemein schlechtere Lohn- und Arbeitsbedingungen anbieten und mit den in dieser Zeit nicht widerstandsfähigen Arbeitern vereinbaren, umgekehrt könnten in der Hochkonjunktur die Arbeiter trotz Tarifvertrag es ablehnen, zu den vertraglichen Bedingungen zu arbeiten, sondern könnten für die Vereinbarung ihrer Einzelverträge höhere Bedingungen stellen. Wer also die Abdingbarkeit der Tarifverträge zugeben will, gibt damit zugleich die Tarifverträge selbst preis.

Nach alledem liegt es ganz im Wesen der Tarifverträge und auch die Gewerkschaften haben ein großes Interesse daran, daß der Vertrag zugleich für alle unorganisierten Arbeitgeber und Arbeiter gelten muß. Das wäre somit ein Grund, die gesetzliche Zwangsdurchführung jedes Tarifvertrages herbeizuwünschen. Aber diese Erwägung spricht dann auch entschieden gegen eine Vereinbarung, daß die Arbeitgeber als Vertragspartner nur organisierte Arbeiter beschäftigen und umgekehrt die Arbeiter nur bei organisierten Arbeitgebern in Arbeit treten dürfen. Uebrigens hat das Gewerbegericht in Magdeburg im Jahre 1908 bezüglich dieser Bestimmung im Tarifvertrag der Chemigraphen, daß nämlich organisierte Arbeitgeber nur organisierte Arbeiter beschäftigen und organisierte Arbeiter nur bei organisierten Arbeitgebern in Arbeit treten dürfen, durch Urteil entschieden, sie entspreche nicht den guten Sitten und sei daher ungültig. Hiervon ganz abgesehen, würden dadurch die Unorganisierten auf beiden Seiten ja direkt ausgeschlossen, von den im Vertrag für die Allgemeinheit festgelegten Arbeitsbedingungen ausdrücklich ausgenommen, so daß sie geradezu einen Freibrief hätten zur Betreibung jeder noch so argen Schmutzkonkurrenz.

Den Tarifverträgen Allgemeingeltung zu verschaffen, so daß alle Arbeitgeber und Arbeiter des betreffenden Gewerbes an die darin vereinbarten Bedingungen gebunden sind, diese Forderung entspricht durchaus dem Zwecke der gewerkschaftlichen Lohnbewegungen und kann deshalb von den Gewerkschaften selbst nur unterstützt werden.

Wie aber ist dies Ziel zu erreichen? An Vorschlägen fehlt es heute nicht mehr. Ein flüchtiger Blick ins Ausland soll uns zunächst, wenn auch nur ganz oberflächlich, über die praktischen Versuche informieren, die man in einigen Ländern mit der gesetzlichen Regelung der Tarifverträge bereits gemacht hat. Wir erwähnen da zunächst die im März 1911 beschlossene Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, das im zehnten Titel, Artikel 322 und 323, folgendes besagt: Durch Vertrag von Arbeitgebern oder Arbeitgebervereinigungen mit Arbeitern oder Arbeitervereinigungen können bestimmte Vorschriften für die Dienstverhältnisse der beteiligten Arbeitgeber und Arbeiter aufgestellt werden. Ein solcher Gesamtarbeitsvertrag bedarf zu seiner Gültigkeit der schriftlichen Form. Haben sich die Beteiligten über die Dauer des Gesamtarbeitsvertrages nicht geeinigt, so kann er nach Ablauf eines Jahres jederzeit auf sechs Monate gekündigt werden. Dienstverträge, die von auf einen Gesamtarbeitsvertrag verpflichteten Arbeitgebern und Arbeitern abgeschlossen werden, sind, soweit sie den darin aufgestellten Bestimmungen widersprechen, nichtig. Die nichtigen Bestimmungen werden durch diejenigen des Gesamtarbeitsvertrages ersetzt.

Also für die nichtbeteiligten Arbeitgeber und Arbeiter gilt der Tarifvertrag auch hiernach nicht. Nur denjenigen Arbeitgebern und Arbeitern, welche auf einen Tarifvertrag verpflichtet sind, ist es verboten, von demselben abweichende Einzelverträge einzugehen. Welche Arbeitgeber und Arbeiter auf den Tarifvertrag verpflichtet sind und welche nicht, ist aus dem Gesetz nicht zu ersehen. Bei der Beratung desselben im Schweizerischen Nationalrat war von Scherrer-Füllemann beantragt worden: „Tarifverträge, die . . . durch die zuständige Behörde bekanntgemacht sind, gelten auch für die nicht verpflichteten Arbeitgeber und Arbeiter, wenn die Mehrheit derselben den Verträgen zugestimmt hat.“ Dieser Vorschlag ist jedoch nicht Gesetz geworden.

In Holland hatte die Parlamentskommission in dieser Hinsicht vorgeschlagen, daß, wenn der Tarifvertrag von einer Organisation eingegangen wurde, der drei Viertel bezw. fünf Sechstel aller Arbeitnehmer angehörten, der Vertrag auch für die übrigen Arbeiter, ohne Rücksicht auf ihre Zu-

gehörigkeit zur Organisation, gelten solle. Nach dem jetzt bestehenden Gesetz können in den Niederlanden rechtskräftige Tarifverträge zwischen rechtsfähigen Berufsvereinen abgeschlossen werden. Die Rechtsfähigkeit können die Vereine leicht erwerben. Bei Vertragsbruch haften die Berufsvereine mit ihrem Vermögen. Den Vereinen steht das Recht zu, die Nichtigkeit von Arbeitsverträgen, die gegen den Tarifvertrag verstoßen, beim Gericht zu beantragen; jedoch nur dann, wenn beide Kontrahenten des Arbeitsvertrages auch dem Tarifvertrag unterstehen, also den Vereinen angehören.

Auch in Belgien sind die Gewerkschaften und Arbeitgebersyndikate durch Gesetz zum Abschluß von Tarifverträgen und zur Rechtsverfolgung aus denselben befugt. Ein neuer Gesetzentwurf lehnt sich an die vorstehenden Bestimmungen des holländischen Gesetzes an und besagt im weiteren, daß die Geltungszeit eines Tarifvertrages drei Jahre nicht überschreiten darf. Wenn ein Mitglied aus dem vertragschließenden Verein austritt, so bleibt es gleichwohl für die ganze Vertragsdauer den Vertragspflichten unterworfen. Gegen vertragsbrüchige und daher schadenersatzpflichtige Mitglieder kann der Verein seine Ansprüche vor dem Gewerbegericht verfolgen. Bei Vertragsbruch kann die schuldige Partei zu Schadenersatz verurteilt werden; dieser darf aber den Betrag von 25 Fr. für jedes Arbeitermitglied nicht übersteigen. Der Berufsverein kann als Kläger oder Beklagter vor Gericht erscheinen zur Wahrung der Rechte seiner Mitglieder aus dem Tarifvertrag. Den einstimmig gefaßten Sprüchen der Schlichtungskommission sollen die Parteien sich zu unterwerfen verpflichtet sein; im Falle mangelnder Uebereinstimmung in der Kommission soll diese einen Schiedsrichter ernennen, der endgültig entscheidet.

Soweit der neue belgische Entwurf, an welchem der letzterwähnte Passus besonders unser Interesse erregt, insofern der unparteiische Vorsitzende resp. Schiedsrichter keineswegs für alle Sitzungen und Entscheidungen der Schlichtungskommission vorgeschrieben wird, sondern nur für den Fall der mangelnden Uebereinstimmung in der Kommission. Das scheint uns auch für eine zukünftige Regelung der Frage in Deutschland ein gangbarer Ausweg zu sein.

Ein in Italien vorgelegter Gesetzesvorschlag bestimmte, daß der Arbeiter zunächst zu versuchen habe, zum Tariflohn Arbeit zu finden. Sollte er nachweislich solche nicht finden, so wäre er von der Einhaltung der Tarifsätze entbunden und könnte Arbeit zu anderen Sätzen annehmen. Das ist ein für die Gewerkschaften sowohl als auch für die Tarifverträge höchst gefährlicher Gedanke. Er bedeutet die Aufhebung aller gewerkschaftlichen Organisation und Disziplin und macht die Durchführung der vertraglichen Vorschriften den Parteien des Tarifvertrages geradezu unmöglich. Sowohl Arbeitgeber wie Arbeiter würden hierdurch ja direkt die gesetzliche Sanktion erhalten, den Vertrag zu umgehen und der Einfluß der Organisationen auf ihre Mitglieder, um sie zur Vertragstreue anzuhalten, würde völlig gebrochen sein. Eine derartige gesetzliche Regelung der Tarifverträge müßte also mit der größten Entschiedenheit von uns abgelehnt werden.

Das oft als nachahmenswertes Beispiel erwähnte gesetzliche Einigungsverfahren in Neuseeland bedeutet zwar nicht eine gesetzliche Regelung der Tarifverträge, verdient aber doch auch, hier kurz besprochen zu werden. Nach dem Gesetz vom 10. Oktober 1908 bestehen in den einzelnen Bezirken Einigungsämter, deren Mitglieder je zur Hälfte von den Arbeitgeber- und Arbeiterorganisationen auf drei Jahre gewählt werden. Der für jedes Einigungsamt vorgeschriebene unparteiische Vorsitzende wird von den Mitgliedern gewählt, eventuell auch von der Regierung ernannt. Das Einigungsamt muß bei jedem Streik angerufen werden. Erfolgt keine Einigung, so müssen die Parteien vor dem Zentralschiedsgericht erscheinen. Dieses besteht aus drei Mitgliedern, die von der Regierung auf drei Jahre ernannt werden; davon je ein Mitglied auf Vorschlag der Arbeitgeber- und Arbeiterorganisationen, während der Vorsitzende ein Richter des höchsten Gerichtshofes ist. Gegen die Entscheidungen des Schiedsgerichts gibt es keine Berufung, sie gelten aber höchstens drei Jahre und haben demnach die Wirkung eines Tarifvertrags mit gesetzlicher Geltung. Während des Schiedsverfahrens sind Streiks und Aussperrungen, ja sogar die Entlassung eines Arbeiters und die Niederlegung der Arbeit seitens nur eines Arbeiters ungesetzlich und werden mit hoher Geldstrafe bestraft. Wer während der Geltungs-

dauer eines Schiedsspruches gegen denselben verstößt, wird durch das Gesetz haftbar gemacht.

Derartige Zwangseinigungsämter sind von verschiedenen Seiten auch bei uns in Deutschland schon gefordert worden. Große Beachtung hat in jüngster Zeit der Vortrag über ein Reichseinigungsamt gefunden, den der Staatsminister a. D. Dr. Freiherr v. Berlepsch am 8. März 1911 in Berlin gehalten hat. Nach den Vorschlägen desselben soll das Reichseinigungsamt sich nicht mit der Handhabung und Auslegung bestehender Tarifverträge befassen, sondern die Streitigkeiten erledigen, die sich bei der Ordnung oder Neuordnung des Arbeitsverhältnisses ergeben; es soll Streiks und Aussperrungen verhindern. Es soll eine ständig bereite Vermittlerstelle sein, die den streitenden Parteien jederzeit zur Verfügung steht und in Fällen drohender großer Arbeitskämpfe auch ohne Anrufen eingreift. Nur der Erscheinungs- und Verhandlungszwang soll gesetzlich ausgesprochen, im übrigen aber von jedem Zwange abgesehen werden. Auch einen Schiedsspruch will v. Berlepsch nicht erzwingbar gemacht wissen, wenigstens vorläufig nicht, später werde dies von der öffentlichen Meinung sicher verlangt werden. Die Parteien sollen die Wahl haben, ob sie die Leitung der Verhandlungen durch das Reichseinigungsamt oder durch Unparteiische vorziehen wollen. Das Amt soll das Recht haben, Zeugen und Sachverständige zu laden und zu vernehmen. Es soll aus drei vom Reichskanzler ernannten Mitgliedern bestehen.

Nach unserer Meinung würde das Reichseinigungsamt sich sehr bald doch auch mit der Erledigung solcher Streitigkeiten befassen müssen, die aus der Auslegung bestehender Tarifverträge entspringen, wenn es in jedem Falle Streiks und Aussperrungen verhindern soll. Denn auch solche Streitigkeiten führen manches Mal zur Arbeitseinstellung. Wenn dann aber eine Entscheidung des Einigungsamts nur die Bedeutung einer moralischen Einwirkung haben soll, dann ist damit auch noch nicht viel geholfen, vor allen Dingen könnten wir einen Schutz für die Tarifverträge darin nicht erblicken. Im übrigen würden wir selbst für den Fall, daß das Reichseinigungsamt gar nicht über vertragliche Streitigkeiten zu entscheiden hätte, uns mit der Ernennung aller

seiner Mitglieder durch den Reichskanzler, unter Ausschaltung jedes Einflusses der beiderseitigen Organisationen, auch keineswegs einverstanden erklären können.

Eine sehr entschiedene Ablehnung haben diese wohlgemeinten Vorschläge des Herrn v. Berlepsch von seiten der Scharfmacher im Arbeitgeberlager erfahren. In seiner öffentlichen Erwiderung auf den Vortrag hat der bekannte Herr Bueck im „Tag" zwar nicht in Abrede stellen können, daß durch das Eingreifen behördlicher Instanzen Streitigkeiten auf dem in Rede stehenden Gebiete geschlichtet worden, der Friede wiederhergestellt sei. Aber alle diese Experimente, wie auch die Errichtung eines Reichseinigungsamtes, treffen nicht die Grundursache des Uebels, so sagt Bueck, nämlich die — Sozialdemokratie, sondern hätten meistens zu deren verhängnisvoller Erstarkung beigetragen. Der Kampf müsse ausgefochten werden. „Nur die Feststellung, auf welcher Seite die größere Macht vorhanden ist, kann zum Frieden führen." Gegen die Errichtung des Reichseinigungsamtes mit äußerster Energie zu kämpfen, sei Pflicht jedes Arbeitgebers.

Aehnlich hat sich auch der Generalsekretär Dr. Mielenz vom Verband der Berliner Baugeschäfte auf dem Verbandstag der Gewerbegerichte in Köln 1910 gegen Zwangseinigungsämter ausgesprochen. Tarifverträge dürften nur durch freie Entschließung der Parteien zustande kommen. Der Tarifidee würde großer Abbruch geschehen, wenn den Parteien, sofern es gar nicht mehr anders geht, der Appell an die Waffen durch gesetzliche Bestimmungen unmöglich gemacht würde. Und der Generalsekretär der Arbeitgeber des Baugewerbes in München, Herr Bergmüller, erklärte auf der gleichen Tagung, daß er die gesetzliche Regelung der Tarifverträge noch lange nicht für spruchreif halte und sie deswegen ganz und gar von der Hand weisen müsse. Nur starke Organisationen könnten hier einen gedeihlichen Fortschritt auf Grund gegenseitiger Achtung und Vereinbarung erzielen. „Sollten wir wirklich nicht immer ohne Kampf durchkommen, nun ja, wir haben uns immer wieder zusammengefunden und das, was wir in gemeinsamer Arbeit geschaffen, vielleicht auch erkämpft haben, das hält viel länger und das schätzt man auch viel höher." Demgegen-

über hat der Vorsitzende Döblin des Verbandes der deutschen Buchdrucker, der als Mitreferent zu diesem Tagesordnungspunkt des Kölner Verbandstages der Gewerbegerichte bestellt war, anerkannt, daß eine gesetzliche Regelung erfolgen müsse, um den Tarifverträgen die Wege zu bahnen. Döblin will den freien Tarifvertrag nicht durch die Gesetzgebung einengen, sondern hält es in erster Linie für erforderlich, auf dem Wege der Gesetzgebung alle Hindernisse zu beseitigen, welche der Entwickelung der Tarifverträge entgegenstehen. Hierzu gehöre die Schaffung eines freien Koalitionsrechts, die Rechtsfähigkeit der Berufsvereine, gesetzliche Regelung der Tarifverträge in der Weise, daß sie für das Gebiet, für welches sie abgeschlossen, für Arbeitgeber und Arbeiter bindend sind, sowie endlich die Schaffung eines Reichseinigungsamtes.

Dem mehrerwähnten Verbandstag der deutschen Gewerbegerichte in Köln 1910 lagen mehrere von Dr. Sinzheimer aufgestellte Thesen vor, deren hauptsächlichster Inhalt in folgendem Auszuge hier wiedergegeben sei: Die gesetzliche Regelung der Tarifverträge ist ein Bedürfnis, dessen Befriedigung im Interesse einer ruhigen Fortentwickelung des Tarifvertragswesens eine der nächsten Aufgaben der Sozialgesetzgebung sein sollte. Aber es dürfen keine Zwangsformen errichtet werden, sondern die Grundlage des Vertragsabschlusses durch freie Verbände muß bestehen bleiben. Der Ausgangspunkt der gesetzlichen Regelung muß der Grundsatz der Tariffreiheit sein. Nur die sich freiwillig unterwerfen, gehören dem Tarifvertrag an, auch diejenigen, die Vertragsmitglieder sind, indem sie einem Verbande angehören, der im Tarifvertrag Vertragspartei ist. Der Tarifvertrag ist die Rechtsquelle für alle Arbeitsverträge in solchen Betrieben, deren Inhaber beziehungsweise Rechtsvorgänger dem Tarifvertrag angehören oder angehört haben. Ueber der Arbeitsordnung gilt der Tarifvertrag, auch wenn Einzelabreden Entgegenstehendes vereinbart haben. Arbeitsordnung und Einzelabreden gelten nur, sofern sie einen höheren Lohn, eine erhöhte Fürsorge des Arbeitgebers oder eine geringere Arbeitsleistung vorsehen als der Tarifvertrag. Durch behördliche Anordnung (Arbeitskammer) soll, wenn der Tarifvertrag einen bestimmten Umfang schon hat, seine

rechtliche Geltung auf die Gesamtheit des Gewerbes ausgedehnt werden. Der Staat errichtet Tarifbehörden als übergeordnete Instanzen. Die unteren Tarifbehörden sind an die Gewerbegerichte anzugliedern. Jede Tarifbehörde (also auch die Schlichtungskommissionen!) muß einen unparteiischen Vorsitzenden haben. Bei Vertragsverletzungen soll die Tarifbehörde den Ausschluß des Betreffenden aus dem Verband vollziehen, wenn der Verband selbst den Ausschluß nicht vornimmt.

Soweit die Thesen Dr. Sinzheimers, über welche eine Abstimmung auf dem Verbandstag der Gewerbegerichte allerdings nicht erfolgt ist, so daß man nicht sagen kann, ob die anwesenden Gewerberichter mit allem einverstanden waren.

Der Ausschuß des Berliner Gewerbegerichts hat vor einigen Jahren folgende Vorschläge gemacht: Den Titel VII Abschnitt 1 der Gewerbeordnung dahin zu ergänzen, daß auf Tarifgemeinschaften zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern § 152 Absatz 2 der Gewerbeordnung keine Anwendung findet; zweitens, daß Tarifvereinbarungen für ihre Teilnehmer dergestalt bindend sind, daß von den Teilnehmern abweichende Bestimmungen weder durch den einzelnen Arbeitsvertrag noch durch Arbeitsordnungen getroffen werden können.

Auch Dr. W. Zimmermann ist in der von ihm redigierten „Sozialen Praxis" schon im Jahre 1908 für die Abschaffung des § 153 und eine Aenderung des § 152 der Gewerbeordnung eingetreten, sowie für die Verleihung der Rechtsfähigkeit an die Verbände, für die öffentlich-rechtliche Anerkennung der Tarifverträge, sachentsprechende juristische Vervollkommnung der Satzungen, Ausbau der eigenen Schiedsgerichtsbarkeit zwischen den Parteien unter Ausschluß des ordentlichen Gerichtsweges. Dr. Zimmermann hat auch den Entwurf zu der „Vorlage für Arbeitstarifverträge" ausgearbeitet, welche die Gesellschaft für Soziale Reform im Jahre 1908 nach voraufgegangener Durchberatung in einem hierzu eingesetzten Ausschuß veröffentlicht hat. Diese Vorlage enthält über die rechtliche Bindung und Haftung der Vertragsparteien die folgenden Bestimmungen: „Die von den Unterzeichnern des Vertrages vertretenen Verbände (und

ihre Mitglieder) haften für die Innehaltung des Vertrages und die Befolgung der Entscheidungen der Schiedsstellen und des Tarifamts durch den Verband (wie durch dessen einzelne Mitglieder) mit ihrem Gesellschaftsvermögen bis zum Betrage von . . . Mk. für das einzelne Mitglied. Die Festsetzung der Schadenersatzsumme innerhalb dieser Grenze ist Sache der Schiedsstellen oder des Tarifamts. Jede Geltendmachung weiterer Schadenersatzansprüche vor dem ordentlichen Gericht ist ausgeschlossen, solange der Arbeitstarifvertrag gilt. Die Verbände verpflichten sich ferner, zuwiderhandelnde Mitglieder aus dem Verband auszuschließen, sie in keiner Weise zu unterstützen und vor Ablauf einer bestimmten Frist nicht wieder aufzunehmen."

Der Entwurf der Gesellschaft für Soziale Reform soll „den Arbeitgebern und Arbeitergruppen, die zum Abschlusse eines Arbeitstarifvertrages bereit sind, als Hilfsmittel zur formgerechten und möglichst vollständigen Abfassung ihrer Vereinbarungen Dienste leisten". Nach unserer Kenntnis hat die Vorlage bisher jedoch noch niemals eine solche praktische Verwendung gefunden, und was den vorstehenden Paragraphen betrifft, so scheint uns derselbe auch keineswegs dazu geeignet zu sein. Soll einmal die private Haftung der Verbände im Sinne obigen Vorschlags in den einzelnen Tarifvertrag aufgenommen werden, so müßte für den Arbeitgeberverband die Haftsumme pro Mitglied entsprechend seiner geringeren Mitgliederzahl erheblich höher festgesetzt werden als für den Verband der Arbeiter. Von einem Einheitssatz pro Mitglied für beide Verbände könnte nicht die Rede sein, weil sonst auf die Gewerkschaft der Arbeiter mit, sagen wir einmal, 10 000 Mitgliedern bei 10 Mk. Haftsumme pro Mitglied insgesamt 100 000 Mk. entfallen würden, während der Arbeitgeberverband mit vielleicht 50 Mitgliedern nur eine Haftsumme von 500 Mk. zu leisten hätte. Im Falle dieses Beispiels müßte also die Haftsumme für den Arbeitgeberverband 200 Mk. pro Mitglied betragen, um der Arbeitergewerkschaft gegebenenfalls den gleichen Schadenersatzanspruch zu ermöglichen, den der Arbeitgeberverband hätte, nämlich bis zur Höhe von 100 000 Mk. Ferner halten wir es nicht für ratsam, die Geltendmachung weiterer Schadenersatzansprüche vor dem ordentlichen Gericht nur solange aus-

zuschließen, als der Tarifvertrag gilt. In dieser Frage sollte es vielmehr nur ein Entweder—Oder geben. Soll der Klageweg vor dem ordentlichen Gericht während der Dauer des Vertrages verboten sein, so muß dies Verbot für alle Ansprüche aus dem Vertrag ohne Ausnahme gelten. Es müßte also der Zusatz: „solange der Arbeitstarifvertrag gilt" gestrichen werden, weil sonst ein Schadenersatzanspruch aus dem Vertrag nach dessen Ablauf vor dem ordentlichen Gericht eingeklagt werden und schließlich allein die Absicht einer solchen Klage zur Aufkündigung des Vertrages und zur Ablehnung einer Erneuerung desselben führen könnte.

Außer diesen Vorschlägen liegen auch schon einige von privater Seite ausgearbeitete Gesetzentwürfe vor, von denen derjenige von Professor Dr. Rosenthal in Jena die ganze Materie am ausführlichsten behandelt. Der Wortlaut dieses Entwurfs ist im Anhang des vom Kaiserlichen Statistischen Amt herausgegebenen Werkes „Die Weiterbildung des Tarifvertrages" abgedruckt; wir lassen hier nur folgende gedrängte Inhaltsübersicht folgen: Der Tarifvertrag ist eine Vereinbarung über Arbeitsbedingungen, an welche die Beteiligten beim Abschluß von Arbeitsverträgen gebunden sind. Der Tarifvertrag ist in die Arbeitsordnung aufzunehmen. Wo keine Arbeitsordnungen sind, ist er in den Werkstatträumen auszuhängen und jedem Arbeiter bei seinem Eintritt einzuhändigen; Verstöße hiergegen werden mit Geldstrafe bis 300 Mk., eventuell mit Haft bestraft. Der Tarifvertrag findet Anwendung auf diejenigen Arbeitgeber und Arbeiter, die ihn abgeschlossen haben, auf die Mitglieder der beteiligten Verbände, auf diejenigen, die nach dem Abschluß dem Tarifvertrag beigetreten sind, auf diejenigen, die später den Verbänden beitreten und endlich auf alle anderen Arbeitsverträge, wenn nicht ausdrücklich andere Bedingungen vereinbart wurden. Ein ausscheidendes Mitglied bleibt für die ganze Dauer des Tarifvertrages an diesen gebunden. Jedem Beteiligten (Person, Verein) steht bei Vertragsverletzungen Anspruch auf Ersatz des entstandenen Schadens zu. Dem Verein sowohl für sich als für seine Mitglieder, sowohl gegen Beteiligte der eigenen wie gegen Beteiligte der anderen Vertragsseite. Die Haftung kann aber auch durch den Tarifvertrag ausgeschlossen werden. Durch die Auflösung des

Vereins werden die Rechte und Verbindlichkeiten der Mitglieder nicht berührt. Nicht rechtsfähige Vereine sind den rechtsfähigen gleichgestellt. Ein am Tarifvertrag Beteiligter, der andere Arbeitsbedingungen vereinbart, ist den anderen am Tarifvertrag Beteiligten zum Schadenersatz verpflichtet. Alle Ansprüche und Streitigkeiten werden durch ein Tarifamt entschieden, unter Ausscheidung der ordentlichen Gerichte. Die Zusammensetzung des Tarifamts bestimmt der Vertrag. Der Vorsitzende darf weder Arbeitgeber oder Angestellter eines Arbeitgebers noch Arbeiter oder Angestellter eines Berufsvereins sein. Aus den Urteilen des Tarifamtes und aus vor ihm abgeschlossenen Vergleichen findet die Zwangsvollstreckung statt. Berufung an das Gewerbegericht als Einigungsamt ist zulässig. Während der Dauer des Tarifvertrages ist kein Kampfmittel (Streik, Aussperrung usw.) anzuwenden. Kollektivkündigungen und Kollektiventlassungen gelten als Kampfmittel. Der Verein, der solche Mitglieder unterstützt, ist dem andern zum Schadenersatz verpflichtet.

Nur einige kurze Bemerkungen zu diesem Gesetzentwurf von Professor Rosenthal mögen hier angefügt sein, da eine eingehende Würdigung und Kritik seiner Vorschläge zu weit führen würde, zumal dieselben im allgemeinen wohl akzeptabel sind. Die Bestimmung aber, daß Kollektivkündigungen und Kollektiventlassungen als Kampfmittel anzusehen und verboten sind, könnte sich leicht zu einer erheblichen Benachteiligung der Arbeiter gestalten. Der Arbeitgeber hat es nämlich leicht, wie bereits an einer früheren Stelle ausgeführt, allerlei Vorwand für die Entlassung von Arbeitern zu finden, zum Beispiel Arbeitsmangel, Verkleinerung oder Aufhebung des Geschäfts usw. Wenn aber mehrere Arbeiter gemeinsam aufhören, wird es immer ein schadenersatzpflichtiger Vertragsbruch sein. Außerdem dürfte der Gesetzentwurf sich nicht darauf beschränken, diejenigen, die vom Tarifvertrag abweichende Arbeitsbedingungen vereinbaren, für schadenersatzpflichtig zu erklären, sondern solche gegen den Tarifvertrag verstoßende Vereinbarungen müßten auch als ungültig und eventuell sogar als strafbar gelten. Einverstanden kann man damit sein, daß von dem Amt des unparteiischen Vorsitzenden auch die Angestellten eines Berufsvereins ausgeschlossen sein sollen. Dieser Vorschlag bedeutet nämlich

eine Erweiterung des § 6 des Gewerbegerichtsgesetzes, der nur bestimmt, daß der Vorsitzende weder Arbeitgeber oder Angestellter eines beteiligten Arbeitgebers, noch Arbeiter sein darf. Wir sind nicht dafür, daß für alle Schlichtungsorgane der unparteiische Vorsitzende vorgeschrieben wird; soweit dies aber geschehen sollte, dürfte man auch nicht einen Angestellten der einen oder der anderen Organisation als Unparteiischen zur Entscheidung heranziehen.

Weniger einverstanden sind wir mit dem Gesetzentwurf von Magistratsrat Woelbling in Berlin, der in der Verbandstagsschrift zur Versammlung des Verbandes deutscher Gewerbegerichte in Köln 1910 veröffentlicht ist. Woelblings Vorschläge lassen sich wie folgt zusammenfassen: Der ausdrücklich zum Inhalt künftiger Dienstverträge bestimmte Teil des Tarifvertrags gilt auch trotz entgegenstehender Arbeitsordnung. Die Parteien dürfen tarifwidrige Dienstverträge nicht abschließen oder vertragswidrig dulden. Neben dem Verein gelten die Mitglieder als Vertragsparteien. Innungen stehen in Ansehung der Tarifverträge den Berufsvereinen gleich. Aus einem Tarifvertrag kann jeder Verein, und zwar auch als Vertreter seiner Mitglieder, klagen. Für tarifwidrige Handlungen seiner Mitglieder haftet der Verein nur, wenn er sie veranlaßt oder auf Aufforderung des Verletzten nicht verhindert hat. Ausscheiden aus einem Verein befreit nicht von den Vertragspflichten. Bei Auflösung eines Vereins haftet sein Vermögen für die Dauer des Tarifvertrags, mindestens aber noch drei Jahre. Die Auflösung gilt als Kündigung des Tarifvertrags. Der Tarifvertrag muß bei dem Gewerbegericht niedergelegt werden; die Parteien können durch Ordnungsstrafen bis 5000 Mk. dazu angehalten werden. Die Kündigung des Tarifvertrags erfolgt an das zuständige Gewerbegericht. Die Organe der Tarifgemeinschaft werden unter Leitung des Gewerbegerichts gewählt. Tarifabkommen mit nicht organisierten Gesamtheiten bedürfen zu ihrer Gültigkeit der alljährlich zu wiederholenden Genehmigung des Gewerbegerichts. Für Klagen aus dem Tarifvertrag sind die Gewerbegerichte zuständig, die Berufung geht an das Oberlandesgericht, wenn der Beschwerdegegenstand 2500 Mk. übersteigt. Gewerbliche Kampfmittel zwischen den Parteien sind mangels anderer Vereinbarung

nur zulässig, um eine im Verzuge befindliche Partei zur Erfüllung anzuhalten. Die gerichtliche Klage ist auch dann zulässig, wenn die Entscheidung von Streitigkeiten durch ein Schiedsgericht im Vertrag vorgeschrieben ist. Doch muß die Klage binnen einer Notfrist von zwei Wochen bei dem Gewerbegericht erhoben werden, andernfalls erlangt die Entscheidung des Schiedsgerichts Rechtskraft.

Was uns in diesem Woelblingschen Entwurf besonders anstößig erscheint und weswegen wir ihm nicht zustimmen können, ist das Bestreben, daß sich das Gewerbegericht überall zwischen die Parteien des Tarifvertrags drängen und dieselben bevormunden soll. Zu welchem Zweck soll zum Beispiel die Leitung der Wahlen zu den Vertragsinstanzen dem Gewerbegericht übertragen werden? Jetzt finden diese Wahlen in den Versammlungen der Vereine oder deren Vorstände statt, so daß der Gewerberichter also jedesmal in diese Wahlversammlungen gehen und sie überwachen müßte. Und aus welchem Grunde soll ein mit nicht organisierten Gesamtheiten abgeschlossener Tarifvertrag der alljährlichen Genehmigung des Gewerbegerichts unterliegen? Es kommt vorläufig noch häufig vor, daß von den Vertragsparteien nur die Arbeiter durch ihren Verband als Kontrahenten vertreten werden, während die Arbeitgeber als nicht organisierte Gesamtheit Vertragspartner sind. Beide Teile müßten sich in diesen Fällen dafür bedanken, wenn sie jedes Jahr aufs neue die Genehmigung des Gewerbegerichts zur Gültigkeit des Tarifvertrags nachsuchen sollten. Ebensowenig könnte es gebilligt werden, gegen alle Entscheidungen der vertraglichen Schiedsinstanzen die Klage bei dem Gewerbegericht zuzulassen. Es scheint uns wirklich nicht notwendig, die Gewerbegerichte mit der daraus zu befürchtenden Unmasse von Klageanträgen zu belasten und auf der anderen Seite die Organe der Tarifgemeinschaft dadurch jeder Autorität und jeglichen Einflusses zu entkleiden.

Herr Woelbling tritt als Berliner Gewerberichter für eine baldige gesetzliche Regelung der Tarifverträge ein, was uns veranlassen muß, seinen Vorschlägen um so größere Beachtung zuzuwenden. Auf Grund seiner Erfahrungen im Zentralschiedsgericht für das Baugewerbe schreibt Woelbling im April 1911 in der „Sozialen Praxis", daß „eine gesetz-

liche Regelung der Tarifverträge sowie des zentralen Einigungswesens und auch wohl eine Vereinheitlichung der Rechtsprechung über den Arbeitsvertrag durch Schaffung einer höchsten Instanz im Auge behalten werden muß". Lasse sich das Reich hier die Führung aus der Hand nehmen, so werde eine spätere Regelung auf vermehrte Schwierigkeiten stoßen. Den Schaden habe dann nicht nur das Gewerbe, sondern die ganze Nation zu tragen, wobei Woelbling an den großen Kampf im Baugewerbe 1910 erinnert. Vorher aber gibt auch er zu, daß bei den Tarifverträgen „alles noch im Fluß" ist, sie „werden noch bedeutsame Wandlungen durchmachen müssen, sich aus Punktationen erst zu klaren Verträgen entwickeln müssen, aus deren Wortlaut Leistung und Gegenleistung ohne Zuhilfenahme schwieriger juristischer Hypothesen zu ersehen sind". Nun, wenn die Dinge noch so schwierig liegen, sollte man es mit der gesetzlichen Regelung nicht eilig haben, sondern lieber die nötigen Wandlungen noch erst abwarten.

Einige Richtlinien für die gesetzliche Regelung des Tarifvertrages hat auch Dr. R. Zeitler in seinem Buche „Die rechtliche Natur des Arbeitstarifvertrages" aufgestellt. Danach sollen durch einen Tarifvertrag die von den Beteiligten geschlossenen Arbeitsverträge in der Weise kraft Gesetzes inhaltlich bestimmt werden, daß die Arbeitsverträge die tariflich festgesetzten Bedingungen auch dann enthalten, wenn die Parteien des Arbeitsvertrages Gegenteiliges bestimmt haben. Beteiligter ist jeder, der den Tarifvertrag entweder selbst abgeschlossen hat oder einer Organisation angehört, die Kontrahent des Tarifvertrages ist. Umfaßt der Geltungsbereich des Tarifvertrags zwei Drittel der Gewerbsangehörigen, so soll vorstehende Wirkung auch bei Arbeitsverträgen eintreten, die zwischen einem Beteiligten und einem unbeteiligten Dritten geschlossen werden, falls der Dritte weiß, daß der andere Teil durch den Tarifvertrag gebunden ist. Dem Tarifvertrag widersprechende Bestimmungen einer Arbeitsordnung sollen nichtig sein. Weiter schlägt Zeitler auch einige Bestimmungen für die Form des Vertragsabschlusses vor, u. a. daß der Tarifvertrag vor dem Abschluß dem Gewerbegericht vorzulegen sei, welches jedoch nur die Form, nicht den Inhalt des Vertrages beanstanden dürfe.

Neben allen diesen von Juristen entworfenen Gesetzesvorschlägen verdient dann insbesondere noch der Entwurf eines Gesetzes Erwähnung, den Robert Schmidt, Mitglied der Generalkommission der Gewerkschaften, im Jahre 1908 in den „Sozialistischen Monatsheften" veröffentlicht hat. Schmidt behandelt darin eine Reihe von Abänderungen zur Gewerbeordnung betreffend Reichsarbeitsamt, Gewerbeämter und Arbeiterkammern und schlägt bezüglich einer Regelung der Tarifverträge folgende Bestimmungen vor: Sind für einen erheblichen Teil eines Gewerbes Tarifverträge abgeschlossen, so haben staatliche und kommunale Behörden Aufträge nur an solche Gewerbetreibende zu vergeben, die diese Tarifvereinbarungen anerkannt haben. Auf Antrag der beteiligten Arbeiter oder Arbeitgeber eines Berufes oder der Berufsorganisationen beider Teile kann durch Abstimmung unter den Beteiligten die Einführung eines Tarifvertrages für das gesamte Gewerbe innerhalb einer Gemeinde oder des Gewerbeamtsbezirkes herbeigeführt werden. Bei der vom Gewerbeamt geleiteten Abstimmung entscheidet die Mehrheit der Abstimmenden. Für die rechtsverbindliche Anerkennung des Tarifvertrages ist die Zustimmung beider Teile notwendig. Geht der Antrag auf allgemeine Einführung eines Tarifvertrages von den Berufsorganisationen der Arbeitgeber oder der Arbeiter aus, so hat das Gewerbeamt festzustellen, ob die Zahl der der Organisation Angehörigen die Hälfte der im Berufe Tätigen übersteigt. Ist dies der Fall, und ist aus der Abstimmung in der Berufsorganisation zu entnehmen, daß nur eine ganz unerhebliche Minderheit dem Tarifvertrag entgegensteht, so bedarf es nicht der öffentlichen Abstimmung. In diesem Falle ersetzt die Zustimmung der Berufsorganisation die Abstimmung der Berufsangehörigen. Tarifverträge, die sich über das Reich erstrecken sollen, finden ohne Zustimmung auch in den Landesteilen oder Gewerbeamtsbezirken rechtsverbindliche Einführung, wenn drei Viertel aller im Berufe tätigen Arbeiter zu den tariflichen Bedingungen arbeiten. Die hierfür nötigen Anordnungen erläßt das Reichsarbeitsamt auf Antrag der beteiligten Berufsorganisationen. Das Reichsarbeitsamt soll auch die Lokalzuschläge zu den Grundpositionen des Tarifvertrages nach schriftlicher Berich-

erstattung der beteiligten Berufsorganisationen, unter Berücksichtigung der im Tarif beobachteten Grundsätze sowie der örtlichen Verhältnisse in bezug auf Wohnungs- und Lebensmittelpreise, festsetzen.

Gegen die vorstehend im Auszuge wiedergegebenen Vorschläge Robert Schmidts läßt sich im allgemeinen wenig einwenden, nur daß sie für die praktische Durchführung noch mehr detailliert werden müßten. Es wird zum Beispiel nicht angehen, es dem Gewerbeamt allein zu überlassen, was es als eine „ganz unerhebliche Minderheit" ansehen will oder nicht. Anderseits gehen uns jedoch die dem Reichsarbeitsamt zugedachten Befugnisse zu weit, insbesondere was die Festsetzung der „Lokalzuschläge zu den Grundpositionen des Tarifs" anbelangt. Abgesehen davon, daß ja das Beispiel des Buchdruckertarifs mit seinen Lokalzuschlägen für die einzelnen Städte, das Robert Schmidt wohl im Auge hatte, überhaupt gar nicht auf alle übrigen Berufe anwendbar ist, würde die schriftliche Berichterstattung der Berufsorganisationen an das Reichsarbeitsamt auch keineswegs genügen, um die Lohnhöhe für die einzelne Stadt vertraglich festzulegen. Diese und ähnliche Aufgaben wird der Gesetzgeber den Parteien des Tarifvertrages schon selbst überlassen müssen.

Unter den zahlreichen Autoren, die sonst noch über die Tarifverträge schon geschrieben haben, interessiert uns mit in erster Linie Fritz Schmelzer, der ehemalige Sekretär der Berliner Bauunternehmer. In seinem Werke über „Tarifgemeinschaften" behandelt Schmelzer auch die Rechtslage der Tarifverträge und tritt besonders für die Aufhebung des auf § 152 Absatz 2 der Gewerbeordnung begründeten Rücktrittsrechtes und für die Zuerkennung des Klagerechtes ein. Hierdurch würde die Möglichkeit eines Vertragsbruches erschwert und Gelegenheit zu einer gesetzlichen Exekutive geboten sein. „Die Organisationen würden bei Tarifuntreue nicht mehr auf das Faustrecht beschränkt, sondern könnten auch vom Klagerecht Gebrauch machen, was besonders vom Arbeitgeberstandpunkt aus zu begrüßen und von großem Vorteil wäre." Der Beitritt zu einem Tarifvertrag müsse jedem frei stehen, wer sich aber angeschlossen, müsse sich wenigstens für bestimmte im voraus festgesetzte Frist fügen. Dann würden auch Zwangsmittel und Gewaltäußerungen mehr unter-

bleiben. Neben der Beseitigung des zweiten Absatzes von § 152 der Gewerbeordnung fordert Schmelzer die Beschränkung des § 153 auf die Fälle „körperlichen Zwanges und Drohung", wofür er dann allerdings die Strafen „bedeutend verschärft" wissen will. Er verweist mit Recht darauf, wie moralische Pressionsmittel in Form wirtschaftlichen oder gesellschaftlichen Boykotts in anderen Schichten und Kreisen, zum Beispiel Militärs und Akademiker, Genossenschaften und Syndikaten oft viel schlimmere Folgen haben und weit schwerer empfunden werden als in der Arbeiterbewegung, sie müßten deswegen auch für die Arbeiter erlaubt sein. Für die Organisationen verlangt Schmelzer die Verleihung der Korporationsrechte, aber ohne staatliche Aufsicht; dafür würden sich vermutlich beide Organisationen bedanken. Er fordert weiter, daß die schiedsrichterliche Funktion der Tarifkommissionen auch gesetzlich, und zwar ohne den nicht dem Gewerbe angehörigen Unparteiischen anerkannt werden sollen, der § 6 des Gewerbegerichtsgesetzes müsse dementsprechend geändert werden. Anderseits ist er jedoch der Ansicht, daß die Organisationen den Entscheidungen der Tarifkommissionen eventuell durch Ausschluß aus der Organisation Nachdruck verleihen können. „Wer die moralische Verachtung seiner Mitmenschen in den Wind schlägt, wird jedenfalls den Verlust wirtschaftlicher Vorteile, die allein durch die Organisationszugehörigkeit genossen werden können, schmerzlich empfinden. In dieser Beziehung bedeutet bei vielen deutschen Gewerkschaften das ausgedehnte Unterstützungswesen ein viel wirksameres Bindeglied und Pressionsmittel als der Rechtsweg." Schmelzer empfiehlt aus diesem Grunde auch den Arbeitgeberverbänden, wirtschaftliche Vorteile mit der Organisationszugehörigkeit zu verknüpfen. Die Ausschließung infolge verweigerter Befolgung von Organisationsbeschlüssen werde dann viel besser wirken als Klagen und die doch nicht einklagbaren Konventionalstrafen. In bezug auf die Tarifverträge will Schmelzer deswegen nur die Schaffung einer Rechtsnorm für selbstgeschaffene Verhältnisse, keine gesetzliche Zwangseinführung solcher Verhältnisse.

Zum Glück scheint auch vorerst nicht die Gefahr vorzuliegen, daß eine Ueberhastung der schwierigen Frage befürchtet werden müßte. Zwar hat der Staatssekretär des

Reichsjustizamtes Dr. Nieberding im Februar 1908 bei Beratung der Anträge des Zentrums und der Nationalliberalen im Reichstag erklärt, das Reichsamt des Innern und das Reichsjustizamt seien sich darüber einig, daß es dringend erwünscht wäre, zu einer Regelung bald zu kommen angesichts der großen Schwierigkeiten, die die jetzige Rechtslage, namentlich auch die Rechtsprechung der Entwickelung der Tarifverträge entgegenstelle. Man sei auch darin einig, daß die Tarifverträge nicht unter § 152 der Gewerbeordnung gestellt werden dürfen. Eine Abneigung gegen eine reichsgesetzliche Regelung bestehe also bei der Regierung nicht. Aber ein Jahr später, im Februar 1909, führte Herr v. Bethmann Hollweg als Staatssekretär im Reichstag aus, daß die Dringlichkeit einer zivilrechtlichen Regelung der Tarifverträge durch die Regierungen keineswegs anerkannt werde. „Wir würden mit einer gesetzlichen Regelung wohl nur die natürliche Entwickelung aufhalten." Es ist denn auch von der Regierung seither nichts geschehen, sie überläßt es den Gerichten, sich heute so und morgen anders mit den Tarifverträgen abzufinden.

In der schon erwähnten Verbandstagsschrift zur Versammlung des Verbandes deutscher Gewerbegerichte in Köln 1910 behandelt auch Dr. W. Zimmermann diese Frage und kommt dabei zu folgenden Schlüssen: „Die revolutionäre Entwickelung im Tarifvertragswesen ist noch keineswegs abgeschlossen. . . . Was soll da der Gesetzgeber mit seiner schematisierenden Hand? Will er sich vermessen, dieser mit elementarer Gewalt vorwärts drängenden Bewegung Ziel und Schranken zu setzen? Die Entwickelung würde seiner Paragraphen spotten." Heute habe die Praxis der Tarifverträge die sozialökonomische Theorie längst überholt. Von einer gesetzlichen Regelung der Tarifverträge könne und dürfe also in Deutschland zurzeit nicht die Rede sein, das heißt von einer gesetzlichen Regelung „in jenem früheren Sinne, daß man der Entwickelung der Tarifverträge durch gesetzgeberisches Eingreifen die Wege weisen wollte". Man müsse zugeben, daß Treu und Glauben bei der Tarifvertragspraxis zwischen Arbeitgebern und Arbeitern besser gewahrt worden sind, als man es in jener „Klassenkampf"welt hätte erhoffen dürfen. „Wenn wir aber," sagt Zimmermann, „schon unsere bürgerlichen Einzelvertrags-

verhältnisse nicht der alleinigen Kontrolle durch Treu und Glauben überlassen können, sondern ein ganzes Gesetzbuch zu ihrer rechtlichen Ordnung brauchen, so ist es ausgeschlossen, daß auch fürderhin das große soziale Risiko der Kollektivverträge, von deren Erfüllung Krieg oder Frieden für ganze Industrien abhängt, auf die schwankenden Begriffe Treu und Glauben abgestellt bleiben darf. Die Tarifverträge müssen ihr Recht haben!"

Das könnte als ein Widerspruch erscheinen, und völlig klar und einwandfrei sind diese Gedankengänge auch nicht. Wenn Zimmermann selber auf die revolutionäre Entwickelung im Tarifvertragswesen hinweist, die noch keineswegs abgeschlossen sei und der Paragraphen des Gesetzgebers spotten werde, so wäre es eigentlich wohl konsequent gewesen, wenn er jegliches Eingreifen des Gesetzgebers noch ablehnen würde. Er verlangt denn auch nur, daß das, was heute bereits anerkannter Rechtswille fast aller vertragschließenden Parteien ist, zur allgemeinen Rechtsnorm erhoben werde und entgegenstehende Engherzigkeiten, Hemmnisse oder Mängel im Vertrags-, Vereins- oder Koalitionsrecht zu beseitigen oder im Hinblick auf die Tarifverträge wenigstens auszuschalten seien. Denn wenn auch so gut wie alles noch im Flusse sei, so ließen sich zwei Elemente doch bereits unbestritten in dem Chaos der Entwickelung fixieren, nämlich „der Rechtswille der Parteien, daß während der Dauer des Tarifvertrages Arbeitsfrieden im Gewerbe herrschen soll, und zum andern die immanente Entwickelungstendenz des Tarifvertrages zur Allgemeingeltung, zur ausschließlichen Regulierung aller Arbeitsvertragsnormen des Gewerbes für sein Geltungsgebiet und weitergehend für das ganze Reich". Um diese beiden Pole herum könne und müsse sich die gesetzliche Rechtsbildung kristallieren.

Im übrigen weist Zimmermann auch darauf hin, daß sich durch raffinierte Ausnützung mancher bisher vernachlässigter Handhaben der bestehenden Gesetze viele Schwächen des Tarifvertragsrechts auch heute zur Not schon überwinden ließen, und er möchte deswegen zum Schluß es den Parteien selbst überlassen, durch geschickte juristische Formulierung auf der Grundlage des vorhandenen Rechts ihren Rechtswillen zur Geltung zu bringen.

Die Anwendung bestehender Gesetzesvorschriften.

In dieser Hinsicht interessiert uns besonders die Frage, welche rechtliche Stellung die schiedsrichterlichen Instanzen der Tarifverträge nach den vorhandenen gesetzlichen Bestimmungen inne haben. Denn die strikte Durchführung und Einhaltung jedes Tarifvertrages wird in hohem Maße davon abhängen, welchen Einfluß die zur Ueberwachung des Vertrages und zur Schlichtung von Vertragsstreitigkeiten eingesetzte Schlichtungskommission auf die Parteiangehörigen beiderseits auszuüben in der Lage ist. An dem Beispiel des Tarifvertrages für die Berliner Reiseartikel- und Portefeuilleindustrie haben wir an früherer Stelle schon gezeigt, daß eine Schlichtungskommission auf Grund des § 1036 der Zivilprozeßordnung Zeugen und Sachverständige durch das zuständige Amtsgericht eidlich vernehmen lassen kann und daß ihre Entscheidungen nach § 1040 der Zivilprozeßordnung durch Zwangsvollstreckung vollzogen werden können. Diese Rechtsbefugnisse der Schlichtungskommissionen werden jedoch an die Bedingung geknüpft, daß ihre Entscheidungen unter Mitwirkung des in § 6 Absatz 2 des Gewerbegerichtsgesetzes vorgeschriebenen unparteiischen Vorsitzenden herbeigeführt werden. Der § 6 Absatz 2 hat nachstehenden Wortlaut:

„Schiedsverträge, durch welche die Zuständigkeit der Gewerbegerichte für künftige Streitigkeiten ausgeschlossen wird, sind nur dann rechtswirksam, wenn nach dem Schiedsvertrage bei der Entscheidung von Streitigkeiten Arbeitgeber und Arbeiter in gleicher Zahl unter einem Vorsitzenden mitzuwirken haben, welcher weder Arbeitgeber oder Angestellter eines beteiligten Arbeitgebers noch Arbeiter ist."

In der Textausgabe des Gewerbegerichtsgesetzes von Menzinger und Prenner wird in einer Anmerkung zum Ausdruck gebracht, daß mit dieser durch die Gewerbegerichtsgesetznovelle vom 30. Juni 1901 neugeschaffenen Bestimmung einerseits die Streitfrage über die Zulässigkeit von Schiedsverträgen aus der Welt geschafft, anderseits durch die Vorschrift über die Zusammensetzung der Schiedsgerichte gewisse Garantien für die Unparteilichkeit der schiedsgerichtlichen Rechtsprechung gegeben worden seien. Hiernach wären also

die Tarifverträge durch § 6 Absatz 2 des Gewerbegerichtsgesetzes gesetzlich anerkannt? Es läßt sich aber doch wohl sehr darüber streiten, ob unsere heutigen Tarifverträge als solche Schiedsverträge anzusprechen sind, durch welche die „Zuständigkeit der Gewerbegerichte" ausgeschlossen werden soll. Es dürfte nur wenige Tarifverträge geben, aus deren Wortlaut eine solche Absicht gefolgert werden könnte. Dafür aber spricht die in vielen Verträgen enthaltene Vorschrift, daß sie bei den zuständigen Gewerbegerichten niedergelegt werden sollen, gerade dafür, daß die Zuständigkeit des Gewerbegerichts nicht ausgeschlossen werden soll. Durch die Niederlegung des Tarifvertrags bei dem Gewerbegericht will man im Gegenteil gerade bezwecken, daß das Gewerbegericht für seine zukünftige richterliche Praxis von dem Inhalt des Tarifvertrags Kenntnis nehmen und alle späteren Streitfälle möglichst nach Maßgabe der vertraglichen Vereinbarungen entscheiden möge. Richtig ist allerdings, daß ein Teil der aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Streitigkeiten durch die Schlichtungskommissionen erledigt und somit dem Gewerbegericht entzogen wird, aber trotzdem bleiben immer noch zahlreiche Fälle von Klageansprüchen übrig, für welche das Gewerbegericht nach wie vor zuständig bleibt.

Der Berliner Gewerberichter Dr. Schalhorn hat im Januar 1903 in der „Sozialen Praxis" sich überhaupt gegen die Inanspruchnahme der Schlichtungskommissionen als Schiedsgerichte im Sinne des § 6 Absatz 2 des Gewerbegerichtsgesetzes erklärt. Dieselben seien in der Regel nicht zum Zweck endgültiger *Entscheidung*, sondern nur zur *Schlichtung* resp. zur Vermittlung, zum Versuche gütlicher Einigung begründet. Die Sprüche der Schlichtungskommissionen sollen nach Schalhorn nicht das gerichtliche Urteil des Gewerbegerichts, sondern die Tätigkeit des Einigungsamtes ersetzen. Der Einwand der Unzuständigkeit des Gewerbegerichts wegen Bestehens einer Schlichtungskommission könne deswegen auch in keinem Falle gelten.

Was das letzere anbetrifft, so haben wir an früherer Stelle gerade ein Urteil des Berliner Gewerbegerichts aus dem Jahre 1911 bereits besprochen, worin dasselbe seine Unzuständigkeit wegen der bestehenden Schlichtungskommission für das Holzgewerbe selbst ausgesprochen hat. Es

wäre auch der größte Fehler, wollte man es zulassen, daß trotz Bestehens eines Tarifvertrages und der darin vorgesehenen Schlichtungskommission alle Streitfälle vor das Gewerbegericht gebracht werden dürften. Dann würde ja die Schlichtungskommission und schließlich der ganze Tarifvertrag nur noch auf dem Papier stehen. Außerdem ist es in den meisten Fällen auch sehr schwer, den wirklichen Unterschied zwischen der „Entscheidung" oder „Schlichtung" eines Streites zu finden, was besonders dann gilt, wenn die Schlichtungskommission ohne unparteiischen Vorsitzenden ihres Amtes waltet, wie es ja in so vielen Fällen üblich ist. Da kommt eine Entscheidung fast immer nur auf dem Wege der Schlichtung zustande.

Sind aber die Tarifverträge keine „Schiedsverträge, durch welche die Zuständigkeit der Gewerbegerichte für künftige Streitigkeiten ausgeschlossen wird", so müssen die Entscheidungen der Schlichtungskommissionen auch ohne den unparteiischen Vorsitzenden rechtswirksam sein. Denn die außer § 6 Absatz 2 des Gewerbegerichtsgesetzes noch in Frage kommenden Bestimmungen in §§ 1025 ff. der Zivilprozeßordnung über „Schiedsrichterliches Verfahren" enthalten nur Vorschriften über die Schiedsrichter, deren von jeder Partei die gleiche Anzahl zu bestellen ist. Jede Vorschrift über den Vorsitzenden fehlt dagegen. Nach der Zivilprozeßordnung hat die Vereinbarung, daß die Entscheidung einer Rechtsstreitigkeit durch einen oder mehrere Schiedsrichter erfolgen solle, insoweit rechtliche Wirkung, als die Parteien berechtigt sind, über den Gegenstand des Streits einen Vergleich zu schließen (§ 1025). Ein Schiedsvertrag über künftige Rechtsstreitigkeiten hat keine rechtliche Wirkung, wenn er nicht auf ein bestimmtes Rechtsverhältnis und die aus demselben entspringenden Rechtsstreitigkeiten sich bezieht (§ 1026). Ist in dem Schiedsvertrag eine Bestimmung über die Ernennung der Schiedsrichter nicht enthalten, so wird von jeder Partei ein Schiedsrichter ernannt (§ 1028). Die Schiedsrichter können Zeugen und Sachverständige vernehmen, welche freiwillig vor ihnen erscheinen (§ 1035). Eine von den Schiedsrichtern für erforderlich erachtete richterliche Handlung, zu deren Vornahme dieselben nicht befugt sind, zum Beispiel Beeidigung eines Zeugen, ist auf

Gegen einen von dem Einigungsamt des Gewerbegerichts gemäß dieser vertraglichen Vereinbarung gefällten Schiedsspruch hatten die Arbeitgeber den Klageweg beschritten und ihre Klage hauptsächlich damit begründet, daß der Schiedsspruch des Einigungsamts ohne rechtliche Bindung sei, denn er sei kein Schiedsspruch im Sinne der Zivilprozeßordnung. Die Tarifkommission habe aber auch keinen unparteiischen Vorsitzenden, daher entspreche sie auch nicht den Vorschriften des § 6 Absatz 2 des Gewerbegerichtsgesetzes.

Entgegen diesen Einwänden hatte das Landgericht entschieden, die Tarifkommission sei überhaupt kein Schiedsgericht, wohl aber das im Vertrag als zweite Instanz vorgesehene Einigungsamt des Gewerbegerichts, welches in seiner Zusammensetzung der Vorschrift des § 6 Absatz 2 des Gewerbegerichtsgesetzes entspreche. Es liege also ein rechtlich wirksamer Schiedsvertrag vor. Dieser Entscheidung ist dann auch das Kammergericht beigetreten, hat jedoch die Berufung des Landgerichts auf § 6 Absatz 2 des Gewerbegerichtsgesetzes für die Begründung, daß die Tarifkommission kein zulässiges Schiedsgericht sei, als unzutreffend erklärt. Hierzu wird in dem Urteil des Kammergerichts ausgeführt, daß das Gewerbegericht für Streitigkeiten der vorliegenden Art überhaupt nicht zuständig sei. Die Zuständigkeit der Gewerbegerichte beschränkt sich auf die Entscheidung von gewerblichen Streitigkeiten zwischen Arbeitern einerseits und ihren Arbeitgebern andererseits sowie zwischen Arbeitern desselben Arbeitgebers. Von letzterem Falle abgesehen ist also die Zuständigkeit der Gewerbegerichte dadurch bedingt, daß die streitenden Parteien in dem Verhältnis des Arbeiters zum Arbeitgeber stehen oder doch gestanden haben.

Die Ausführungen in dieser Entscheidung des Kammergerichts gehen in ganz richtiger Weise darauf hinaus, daß Streitigkeiten zwischen den Parteien eines Tarifvertrages nicht mit gewerblichen Streitigkeiten der vorstehenden Art verwechselt werden dürfen. Insoweit bedeutet also die vertragliche Vereinbarung betreffend die Schlichtungskommissionen keinen Schiedsvertrag im Sinne des § 6 Absatz 2 des Gewerbegerichtsgesetzes, durch welchen die Zuständigkeit der Gewerbegerichte für künftige Streitigkeiten ausgeschlossen

wird, und die rechtliche Wirkung der Entscheidungen einer Schlichtungskommission ist danach keineswegs an die Teilnahme eines unparteiischen Vorsitzenden gebunden. Allerdings muß der Schiedsspruch einer Schlichtungskommission, die solchermaßen als Schiedsgericht fungiert, gemäß § 1039 der Zivilprozeßordnung auf der Gerichtsschreiberei des zuständigen Gerichts niedergelegt werden, um die rechtliche Bindung für die Parteien zu erlangen.

Im Gegensatz zu den erwähnten Gewerbegerichtsurteilen von Charlottenburg und Leipzig aus den Jahren 1902 und 1903 hat im März 1911 das Gewerbegericht in Krefeld anerkannt, daß die im Tarifvertrag für das Stukkateurgewerbe vorgesehene Schlichtungskommission ein Schiedsgericht im Sinne des § 6 Absatz 2 des Gewerbegerichtsgesetzes sei, obwohl hier der unparteiische Vorsitzende nicht ständiges Mitglied der Kommission ist, sondern nur dann herangezogen wird, wenn eine Einigung in der Schlichtungskommission nicht zu erzielen ist. In einem Streitfalle dieser Art war eine Verständigung zwischen den Parteien über die Wahl des unparteiischen Vorsitzenden nicht zustande gekommen, weshalb die beteiligten Arbeiter nach längerem vergeblichen Zuwarten ihre Lohnansprüche bei dem Gewerbegericht einklagen wollten. Letzteres erklärte sich aber für unzuständig, weil die zitierte Bestimmung des Tarifvertrages einen Schiedsvertrag darstelle, welcher den Anforderungen des § 6 Absatz 2 des Gewerbegerichtsgesetzes in allen Punkten entspreche und damit die Zuständigkeit des Gewerbegerichts ausschließe. Dieses Urteil wurde mit der Berufung an das Landgericht angefochten und dabei zur Begründung angeführt, daß ein Schiedsgericht im Sinne des § 6 Absatz 2 nur dann das Gewerbegericht ausschalten könne, wenn es ständig mit einem Vorsitzenden besetzt sei. Das Landgericht in Krefeld hat im Dezember 1911 diese Berufung verworfen und damit also die Entscheidung des Gewerbegerichts sanktioniert. Auch das Landgericht erachtet das Schiedsgericht als den Bestimmungen des § 6 Absatz 2 des Gewerbegerichtsgesetzes entsprechend. Unerheblich wäre es, daß der Vorsitzende erst bestimmt werden müsse. Nur die Frage wäre zu erörtern, ob bei Ablehnung des von den Arbeitgebern vorgeschlagenen

Vorsitzenden durch die Arbeiter das Schiedsgericht als nicht zustandegekommen anzusehen sei, da die Bestimmungen der Zivilprozeßordnung über die Ernennung von Schiedsrichtern durch das Gericht für den Fall keine Anwendung fänden, daß der Schiedsrichter von beiden Teilen zu ernennen ist. Jedenfalls habe aber in diesem Falle zum mindesten die andere Partei, die den Vorsitzenden ablehnte, zunächst Schritte zu tun, um einen geeigneten Vorsitzenden ihrerseits zu benennen, ehe von einem Nichtzustandekommen des Schiedsgerichts die Rede sein könne und ehe die Zuständigkeit des ordentlichen Gerichts gegeben sei. Obwohl hiernach diese Entscheidung sich von der vorerwähnten des Kammergerichts in Berlin wesentlich unterscheidet, stimmen beide doch darin überein, daß der unparteiische Vorsitzende als ständiges Mitglied der Schlichtungskommission absolut nicht erforderlich ist. Vielmehr genügt es vollkommen, selbst wenn entgegen der Kammergerichtsentscheidung der Tarifvertrag als ein dem § 6 Absatz 2 des Gewerbegerichtsgesetzes unterstehender Schiedsvertrag angesehen wird, den unparteiischen Vorsitzenden nur in den Fällen heranzuziehen und die Schlichtungskommission dann als eigentliches Schiedsgericht eine Streitigkeit entscheiden zu lassen, wenn vorher in der Schlichtungskommission selbst eine Einigung nicht zu erzielen war. Festzuhalten ist allerdings, daß bei dieser Auslegung nur diejenigen Entscheidungen der Schlichtungskommission Rechtswirksamkeit haben und eventuell durch Zwangsvollstreckung vollzogen werden können, die unter der Mitwirkung des unparteiischen Vorsitzenden gefällt wurden. Nach der Entscheidung des Kammergerichts dagegen steht diese Rechtswirksamkeit auch jedem Spruche einer Schlichtungskommission zu, die ohne unparteiischen Vorsitzenden tagt, nur muß der Schiedsspruch jedesmal auf der Gerichtsschreiberei des zuständigen Gericht niedergelegt werden.

Gerade weil von anderer Seite, besonders auch von den Gewerberichtern, auf den unparteiischen Vorsitzenden das große Gewicht gelegt wird, so daß anzunehmen ist, daß bei einer gesetzlichen Regelung der Tarifverträge versucht werden wird, denselben für die vertraglichen Instanzen allgemein vorzuschreiben, erheben wir unsere lebhaften Be-

denken dagegen. Langjährige praktische Erfahrungen im Tarifvertragswesen haben uns zu der Ueberzeugung geführt, daß der unparteiische Vorsitzende zumeist nicht nur entbehrlich, sondern oft genug direkt hinderlich ist. In den Tarifverträgen des deutschen Holzgewerbes ist deshalb in den letzten Jahren in völliger Uebereinstimmung mit den Arbeitgebern fast überall schon die ehemalige Bestimmung, daß die Schlichtungskommission unter einem unparteiischen Vorsitzenden zu tagen habe, gestrichen und dafür gesetzt worden, daß die je zur Hälfte aus Arbeitgebern und Arbeitern zusammengesetzte Kommission aus den Reihen ihrer eigenen Mitglieder einen Obmann und Stellvertreter zu wählen hat. Nur wenn im Ausnahmefall einmal keine Einigung über eine Sache zu erzielen ist, kann ein unparteiischer Vorsitzender herangezogen werden, oder es ist die Entscheidung der beiderseitigen Zentralvorstände anzurufen. In letzter Zeit wird fast immer dieser letztere Weg beschritten. Denn wie schwer ist es in den meisten Fällen für den Unparteiischen, der mit den Verhältnissen des Gewerbes und den Gewohnheiten zwischen den Vertragsparteien zumeist gar nicht oder doch nicht ausreichend vertraut ist, sich in die zur Verhandlung stehenden Dinge richtig hineinzufinden, während die Zentralvorstände der beiderseitigen Organisationen mitten in der beruflichen Praxis stehen, die für eine richtige Entscheidung oft dringend erforderliche Kenntnis des mitunter sehr komplizierten Arbeitsprozesses besitzen und auch bei der Vereinbarung des Tarifvertrages vielleicht zugegen waren, jedenfalls also zu einer richtigen Auslegung des Vertragstextes am ehesten befähigt sind.

Das Bedürfnis nach unparteiischen Vorsitzenden hat auch Döblin, der Verbandsvorsitzende der Buchdrucker, in seinem Referat auf dem Verbandstag der Gewerbegerichte in Köln 1910 verneint. Er führte aus, daß es sehr schwer oder mit außerordentlich hohen Kosten verbunden sein würde, zum Beispiel für alle in der Buchdrucker-Tarifgemeinschaft vorhandenen 65 Schiedsgerichte geeignete, dem Beruf fernstehende Vorsitzende zu finden. Die Notwendigkeit der Zuziehung solcher habe sich auch keineswegs herausgestellt.

In diesem Zusammenhang sei auch das Urteil des früheren Handelsministers Freiherrn v. Berlepsch angeführt,

welcher nach erfolgtem Abschluß der unter seinem Vorsitz im Jahre 1908 in Leipzig geführten Tarifverhandlungen im Holzgewerbe in der „Sozialen Praxis" geschrieben und dann im Jahre 1911 in seinem bekannten Vortrag über das Reichseinigungsamt nochmals wiederholt hat, daß nach seiner Erfahrung „Vereinbarungen über die Arbeitsbebedingungen viel besser von den Vertretern der Organisationen direkt getroffen werden als durch Schiedsspruch eines Unparteiischen". Das gleiche wie für Verhandlungen und Vereinbarungen bei dem Abschluß von Tarifverträgen gilt aber auch während der Geltungsdauer des Vertrages für die Verhandlungen und Vereinbarungen in der Schlichtungskommission, dem Tarifamt usw.

Anschließend hieran noch einige kurze Bemerkungen über das Klagerecht der Gewerkschaften. Wir haben an früherer Stelle betont, daß die Gewerkschaften wohl verklagt werden können und auch verschiedentlich schon wegen Schadenersatz aus Tarifverträgen verklagt und verurteilt worden sind, daß sie selbst aber nicht klagen können, weil ihnen die Rechte der juristischen Person fehlen. Ob und wann die viel erörterte Rechtsfähigkeit der Berufsvereine kommen wird, wer vermag es zu sagen? Wir brauchen aber auch gar nicht so lange zu warten, sondern es bietet sich schon heute die Möglichkeit, daß eine Gewerkschaft zum mindesten auf indirektem Wege etwaige Ansprüche aus dem Tarifvertrag einklagen kann. Einmal kann solche Klage im Namen der beteiligten oder sämtlicher Mitglieder geführt werden. Durch eine entsprechende Bestimmung im Statut kann außerdem der jeweilige Vorsitzende zur gerichtlichen Vertretung der Mitglieder legitimiert werden, jedoch würde auch in diesem Falle eine Klage nicht im Namen des Verbandes, sondern nur der Mitglieder, die sämtlich in der Klageschrift zu benennen wären, geführt werden können. Als den einfachsten Weg bezeichnet Rechtsanwalt Dr. Heinemann in der Zeitschrift für die gesamte Strafrechtswissenschaft in einer Anmerkung zu seinem Franz von Liszt zum 60. Geburtstag gewidmeten Aufsatz denjenigen, daß der die Gewerkschaft nach innen und außen vertretende Vorstand „die dem Verein aus dem Tarifvertrag erwachsenen Rechte irgendeinem Dritten abtritt, dieser ist dann ohne jede Einschränkung

klageberechtigt". Heinemann hat dies Mittel in der Praxis wiederholt und regelmäßig mit Erfolg angewendet. Es ist ohne Zweifel ein ganz bequemes Mittel, das dem eignen Klagerecht der Gewerkschaften beinahe gleichkommt und deshalb in allen zukünftigen Fällen zur Anwendung zu empfehlen ist. Wohl alle Statuten der Verbände enthalten die Bestimmung, daß der Vorstand den Verband nach innen und außen zu vertreten hat. Das berechtigt den Vorstand, eine derartige Zessionsurkunde auszustellen, wodurch er einen ihm als Vertreter des Verbandes zustehenden Anspruch an eine dritte Person abtritt. Die Person, der der Anspruch zediert wird, kann auch der Vorsitzende oder Kassierer, oder irgend ein anderes Mitglied des Vorstandes selbst sein. Der Zessionar kann alsdann vor Gericht klagen, als wenn ihm die Forderung von Anfang an direkt zugestanden hätte.

Schlußbemerkungen.

Wir kommen nun zum Schluß und können beim besten Willen eine Reihe von Bedenken gegen eine gesetzliche Regelung der Tarifverträge, wenn sie jetzt erfolgen sollte, nicht überwinden. Es ist so, wie der Münchener Gewerberichter Dr. Geßler im September 1907 in einem Vortrag, den er im Gewerkschaftskartell in München gehalten, ausführte: Wird der Tarifvertrag gesetzlich geregelt, dann wäre zunächst alles vom Uebel, was über den einen Paragraphen hinausgeht, der heißen müßte: „Einzelverträge, die im Widerspruch mit dem Tarifvertrag stehen, sind nichtig." Alles andere sollte man ruhig der weiteren Entwicklung überlassen. Wir kommen viel rascher zu gesünderen Verhältnissen, sagte Dr. Geßler, wenn man auf dem bisher beschrittenen Wege weitergeht; man übertrage die Ausgestaltung des Tarifvertrages den Händen, in denen sie jetzt liegt, den Schlichtungskommissionen, Schiedsgerichten und Gewerbegerichten, die von fachkundiger Seite aus beiden Lagern beraten sind und ganz von selbst zu richtigem Ergebnis kommen, besonders wenn beide Teile sich auf den Standpunkt stellen: Treu und Glauben für die Auslegung und rücksichtslose Strenge gegen Tarifbrüchige.

An eine gesetzliche Regelung der Tarifverträge im Sinne dieses Vorschlages ist natürlich gar nicht zu denken. Vielmehr ist wohl mit Bestimmtheit darauf zu rechnen, wenn einmal ein Gesetzentwurf im Reichstag vorgelegt wird, daß darin die Haftung der Verbände und die Frage des Schadenersatzes für Vertragsverletzungen die Hauptrolle spielen werden. Nun erblicken wir in der Haftung der Gewerkschaften, die auf eine gewisse Grenze in jedem Falle beschränkt werden müßte, an sich keineswegs das Gespenst, das uns schrecken könnte. Schon seither sind ja in einer größeren Anzahl von Fällen unsere Verbände durch höchstrichterliche Urteile zu Schadenersatz wegen Tarifvertragsverletzungen verurteilt worden. Die Frage ist nur, ob nach Einführung eines solchen Tarifvertragsgesetzes auch wirkliche Parität hergestellt würde, das heißt die völlige Gleichheit der Arbeitgeber und Arbeiter und der beiderseitigen Organisationen vor dem Gesetz und den Richtern. Wir erinnern hier nochmals an die Schadenersatzklage des Arbeitgeberschutzverbandes für die Holzindustrie in Hamburg. Das Reichsgericht hat den Schadenersatzanspruch des Arbeitgeberverbandes anerkannt, weil er den betroffenen Arbeitgebern, seinen Mitgliedern, für die Zeit des Streiks Unterstützung zahlen mußte, also dadurch finanziellen Schaden hatte. Bei einer gesetzlichen Regelung der Tarifverträge müßte selbstverständlich umgekehrt auch den Gewerkschaften das Klagerecht gewährt und der Schadenersatzanspruch zugestanden werden, wenn sie bei einem Vertragsbruch der Arbeitgeber ihren streikenden oder ausgesperrten Mitgliedern Streikunterstützung zahlen müssen. Der Deutsche Holzarbeiterverband ist verurteilt worden, nicht weil seine Hamburger Mitglieder den angeblichen Vertragsbruch begangen haben, sondern weil der Verband sie dabei finanziell unterstützt hat. Wird im umgekehrten Falle es immer möglich sein, den B e w e i s dafür zu erbringen, daß der Arbeitgeberverband die vertragsbrüchigen Arbeitgeber auch unterstützt hat?

Und noch eine andere Zukunftsperspektive tut sich uns auf, wenn wir uns folgenden Vorgang aus der jüngsten Vergangenheit vor Augen halten. Weil einige Zahlstellen des Zimmererverbandes im Jahre 1910 sich den gefällten

Schiedssprüchen nicht fügten, sondern weiter streikten, verlangte der Arbeitgeberverband von dem Zentralvorstand der Zimmerer nichts weniger, als daß er diese Zahlstellen aus dem Verband ausschließen und den Arbeitgebern der betreffenden Städte Arbeitswillige besorgen sollte. Wörtlich schrieb der Arbeitgeberverband: „. . . . oder Sie haben diese renitenten Zahlstellen aus Ihrem Verbande auszuschließen oder endlich mit uns Mittel und Wege zu ergreifen, die geeignet sind, den Widerstand der Zahlstellen zu brechen. Dazu gehört in erster Linie, daß Sie uns nach beiden Städten arbeitswillige Leute senden". Und in einem anderen Falle verlangte er von dem Zentralvorstand des Zimmererverbandes: „. . . . dafür zu sorgen und dafür einzutreten, daß die von Ihren Unterorganisationen betroffenen Orte durch Arbeitswillige überflutet werden, damit wir uns davon überzeugen können, daß wenigstens bei der Zentralorganisation der gute Wille besteht, die . . . . Schwierigkeiten zu beheben". Dabei waren in diesen Orten die Tarifverträge noch gar nicht einmal definitiv abgeschlossen, die örtlichen Organisationen der Zimmerer hatten im Gegenteil die Bedingungen für die Vertragserneuerung ja als ungenügend abgelehnt. Wenn trotzdem der Arbeitgeberverband sich auf Grund der noch gar nicht unterschriebenen Tarifverträge berechtigt fühlte, an den Zentralverband ein derartiges Verlangen zu stellen, so gibt das einen eigenartigen Vorgeschmack davon, was auf diesem Gebiete später einmal alles möglich werden könnte, wenn das Gesetz über die Tarifverträge nur die geringste Handhabe dazu bieten würde.

Angenommen, das Gesetz würde bestimmen, die Vereinbarung eines Tarifvertrags sei der „freien Entschließung" der Arbeitgeber und Arbeiter vorbehalten. Wäre dann nicht jeder Streik unzulässig und eventuell strafbar, der zu dem Zweck geführt würde, die Arbeitgeber zur Anerkennung eines Tarifvertrages zu zwingen? Und wie oft haben seither umgekehrt die Arbeitgeber schon zur Aussperrung gegriffen, um unter der Devise „Ohne Vertrag keine Arbeit" den Arbeitern einen Tarifvertrag aufzunötigen. Solche Aussperrungen wie Streiks wären dann nicht mehr möglich? Diese Gefahr liegt aber wohl nicht vor, denn § 105 der Ge-

werbeordnung bestimmt ja heute schon, daß die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und den gewerblichen Arbeitern „Gegenstand freier Uebereinkunft" sein soll, nur vorbehaltlich der durch Reichsgesetz begründeten Beschränkungen. Und dennoch ist nach § 152 der Gewerbeordnung die zwangsweise Einwirkung auf die Festsetzung der Arbeitsbedingungen durch Streiks und Aussperrungen ausdrücklich erlaubt.

Aber es könnte eintreten, was von Arbeitgeberseite auch schon als zulässig gefordert worden ist, daß eine Gruppe unorganisierter Arbeiter entgegen den Absichten der in der Gewerkschaft organisierten großen Mehrheit einen Tarifvertrag abschließt. Wird ein solcher Vertrag dann auch gesetzliche Rechtswirkung haben sollen?

Oder die Arbeitgeberorganisation zieht während eines Streiks eine größere Anzahl Arbeitswilliger heran, gründet mit diesen Streikbrechern eine neue Organisation, wie es in den letzten Jahren so oft schon geschehen ist, und schließt alsdann mit dieser einen Tarifvertrag ab. Wird es das Gesetz den Streikenden dann noch gestatten, den Kampf weiter fortzusetzen, um diesen gesetzlich geschützten Tarifvertrag der Streikbrecher wieder zu beseitigen?

Ist nicht etwa auch zu befürchten, daß ein jetzt herbeigeführtes Gesetz über die Tarifverträge auch Vorschriften darüber bringen würde, was alles der Tarifvertrag bestimmen darf und was allein der Bestimmung des einzelnen Arbeitgebers unterliegt? Wir nennen zum Beispiel einen Punkt, nämlich die Dringlichkeit von Ueberstunden. Heute erblicken selbst noch solche Arbeitgeber, welche sonst ganz auf dem Boden der Tarifverträge stehen, eine Anmaßung darin, wenn die Arbeiter über die Frage, ob Ueberstunden zu leisten sind, mit entscheiden wollen. Es hat erhebliche Schwierigkeiten gekostet, dieses Mitbestimmungsrecht der Arbeiter bei den Ueberstunden in einzelnen Tarifverträgen seither zur Anerkennung zu bringen. Ziemlich weitgehend sind die diesbezüglichen Bestimmungen in dem Mustervertrag für das Holzgewerbe, den die beiderseitigen Zentralorganisationen im Jahre 1911 vereinbart haben. Sie beschränken sogar das Recht des einzelnen Arbeitgebers, sich

mit seinen eignen Arbeitern hierüber zu verständigen und übertragen die Entscheidung an die Schlichtungskommission. Hier der Wortlaut: „Ueberstunden, Nacht- und Sonntagsarbeiten sind nur in dringenden Fällen zulässig. Dieselben dürfen nicht verweigert werden, wenn Menschenleben in Gefahr sind, der öffentliche Verkehr gehemmt wird oder erhebliche Störungen des Betriebes entstehen. Ueber die Notwendigkeit von Ueberstunden, soweit es sich um einige Tage handelt, entscheidet der Arbeitgeber in Gemeinschaft mit den Arbeitern des Betriebes. Findet eine Einigung zwischen denselben nicht statt oder sollen über eine Woche hinaus Ueberstunden gearbeitet werden, so ist die Entscheidung der Schlichtungskommission anzurufen."

Wer will es den Arbeitern verwehren, daß sie die Macht ihrer Organisation benutzen, um ihren Einfluß und ihr Mitbestimmungrecht in allen Fragen des Arbeitsverhältnisses so zur Geltung zu bringen und immer noch weiter auszudehnen? Es ist bedauerlich genug, daß die Arbeitgeber seither oft erst unter dem Drucke des Streiks oder dessen Androhung einer für die Arbeiter günstigen Vereinbarung zustimmen. Wären die Streiks nicht gewesen, so hätten wir sicherlich noch nicht viele Tarifverträge. Ebenso ist eine fortschrittliche Entwicklung der tarifvertraglichen Regelung der Arbeitsbedingungen nur dann gewährleistet, wenn derselben keinerlei gesetzliche Schranken gesetzt werden. Wenigstens haben wir zu der heutigen Gesetzgebung, in der neben der kleinen Minderheit von Arbeitervertretern die Anhänger des Unternehmertums vorläufig noch immer allein die Mehrheit bilden und somit auch den ganzen Inhalt des eventuellen Gesetzes über die Tarifverträge bestimmen könnten, nicht das Vertrauen, daß dabei die Interessen der Gewerkschaften wie die allgemeinen Arbeiterinteressen in der nötigen Weise gewahrt werden würden. Darum kommen wir zu diesem Schluß:

Gesetzliche Vorschriften für die Formen des Abschlusses von Tarifverträgen und für deren Inhalt, sowie für die Erledigung von Vertragsstreitigkeiten und die dazu erforderlichen Instanzen, welche die freie Entschließung der vertragschließenden Organisationen beschränken würden, sind in dem gegenwärtigen Stadium der eigentlichen Entwicklung des

ganzen Tarifvertragswesens verfrüht und daher als schädlich für die weitere freie Entwicklung der Tarifverträge abzulehnen.

Im Hinblick auf den allgemeinen Wert der Tarifverträge als Mittel zur vorübergehenden Sicherung des Arbeitsfriedens, zur Hebung der Arbeiterlage und des Gewerbes überhaupt, ist eine ernsthafte Förderung ihrer Entwicklung dringend zu fordern und deshalb auf die Beseitigung aller gegenwärtig noch die Koalitionen hindernden und auch die Durchführung der Tarifverträge erschwerenden gesetzlichen Vorschriften hinzuwirken, damit insbesondere der eigentliche Hauptzweck der Tarifverträge erreicht werden kann, nämlich, den zwischen den Organisationen der Arbeitgeber und Arbeiter getroffenen Vereinbarungen Allgemeingeltung im Gewerbe zu verschaffen.

Sach-Regiſter.

Die Zahlen bezeichnen die Seiten.

Abdingbarkeit, Konſequenz der 41.
Abtretung der Klageanſprüche 70.
Abſtimmung der Berufsangehörigen 56.
Akkordarbeit 19.
Appell an die Waffen 47.
Arbeiterkammern 7, 56.
Arbeiterlage, Hebung der 76.
Arbeitgeberbund für das Baugewerbe 12, 29, 32.
Arbeitgeberverband für das Schneidergewerbe 16.
— für das Dachdeckergewerbe 65.
Arbeitgeber-Zeitung 12.
Arbeitsfrieden 60, 76.
Arbeitskammer 48.
Arbeitskraft 15.
Arbeitsloſigkeit 40.
Arbeitsmangel 34, 52.
Arbeitsnachweis 26.
Arbeitsordnung, im Gegenſatz zum freien Arbeitsvertrag 9.
— Rechtsgültigkeit nach der Gewerbeordnung 11.
— Geltung in der Praxis 11.
— Arbeitgeber-Petition an den Reichstag 12.
— Tarifvertrag als Arbeitsordnung 41.
— Geltung neben dem Tarifvertrag 48.
Arbeitsvertrag, der freie, nach der Gewerbeordnung 9, 74.
— bei tariflichem Einheitslohn 41.
Arbeitswillige 73.
Auflöſung des Vereins 51, 53.
Aushängen des Tarifvertrags 41.
Ausſchluß aus dem Verband 24, 34, 36, 49, 58, 73.
— aus der Tarifgemeinſchaft 27.
— der Zuſtändigkeit des Gewerbegerichts 62, 66.
Ausſchluß des Rechtsweges 38, 49, 65.
Ausſperrung während des Vertrags 34.
Austritt der Mitglieder 17, 40, 44, 51.
Bäckergewerbe 18.
Barmen 32.
Bauarbeiterverband, Der Deutſche 32.
Baugeſchäfte, Verband der Berliner 16, 47.
Baugewerbe, Ausſperrung in Eſſen 29.
— Der große Kampf 1910 55.
— Einheitslohn 41.
— Hauptvertrag für das 39.
— Magdeburg, Reichsgerichtsurteil von 1904 24.
— Petition der Arbeitgeberverbände in Berlin 12.
— Vertrag für das Berliner 65.
Bauhilfsarbeiter 14.
Belgien 44.
Bergmüller 47.
Berlepſch, Freiherr v. 46, 69.
Berlin, Amtsgericht 20.
— Gewerbegericht 21, 49, 62, 65.
— Landgericht 27, 66.
Berufsvereine, Rechtsfähigkeit der 17, 44, 48, 70.
Bethmann Hollweg, Staatsſekretär 59.
Bömelburg 17.
Boykott 28, 58.
Braun, Adolf 8.
Breslau 22.
Bringmann, Auguſt 30.
Broeker, Dr. v. 13.
Buchdrucker 26, 33, 37, 48, 57, 65, 69.
Bueck 47.
Bürgerliches Geſetzbuch 25, 64.
Burg bei Magdeburg 30.

Charlottenburg 65, 67.
Chemigraphen 42.
Dachdecker 65.
Döblin 37, 48, 69.
Dresden 31.
Drückeberger 41.
Düsseldorf 19, 31.
Einigungsverfahren in Neuseeland 45.
Einstellung der Arbeiter 31.
Eisenach 21.
Elberfeld 33.
Entlassung der Arbeiter 31, 45.
— wegen „Arbeitsmangel" 34, 52.
Erpressung 25.
Essen, Einigungsamt 14, 25.
— Aussperrung im Baugewerb. 29.
Garantie des Lohnes 18.
Gefahr für die Gewerkschaften 37.
Genehmigung des Gewerbegerichts 54.
Generalstreik in Schweden 13.
Gerichtliche Vertretung der Mitglieder 70.
Gerichtsschreiberei 67.
Gesellschaft für Soziale Reform 49.
Gesetzentwurf in Schweden 13.
— von Prof. Rosenthal 51.
— von Rob. Schmidt 56.
— von Woelbling 53.
— von Dr. R. Zeitler 55.
Geßler, Dr. 71.
Gewerbeämter 56.
Gewerbegerichte, Urteile der 18.
— Verband der deutschen 16, 37.
— Zuständigkeit der 62, 66.
Gewerbegerichts-Gesetz 36, 53, 58, 61, 65.
— Novelle vom 30. Juni 1901 61.
Gewerbe-Ordnung § 105 9, 73.
— §§ 124, 125, 134 11, 16.
— §§ 152, 153 9, 17, 24, 28, 31, 49, 57, 64.
Gewerkschaftskongreß 7
Gleichheit vor Gesetz und Richter 72.
Goldschlägergewerbe 25.
Günther, Dr. Adolf 17.
Haftung der Verbände 36, 39, 44, 50, 53, 72.
Hamburg, Gewerbegericht 18
Hamburg, Gewerkschaftskongreß 7.
— Landgericht 22.
— Oberlandesgericht 23, 28.
Hannover 21, 22.
Hauptzweck der Tarifverträge 23, 76.
Hausordnung 11.
Heinemann, Rechtsanwalt 65, 70.
Holland 43.
Holzarbeiterverband, Deutscher 15, 21, 32, 72.
— Maifeierprozeß in Hamburg 16, 22, 28, 38, 72.
Holzgewerbe, Arbeitgeberschutzverband 15, 21.
— Aussperrung 1907 30.
— Mustervertrag für das 74.
— Tarifverträge des 69.
Holzindustrie, Berliner 20, 38, 41.
Jena 51.
Innungen 19, 53.
Interesse der Gewerkschaften 5, 39, 42, 75.
Italien 45.
Irrtum bei der Verabredung 19.
Juristen 10, 37.
Juristentag 18.
Juristische Person 17, 30, 70.
Kaiserl. Statistisches Amt 14, 37, 51.
Kammergericht 26, 28, 65, 66.
Kampfmittel 28, 52.
Kiel 30, 41.
Klagerecht, Abtretung an einen Dritten 70.
— der Gewerkschaften 29, 70, 72.
— der Verbände 16, 53, 57.
Koalitionsfreiheit 7, 9.
Kollektiventlassungen 52.
Kollektivkündigungen 52.
Konjunktur 42.
Kontraktbruchstrafen 16.
Konventionalstrafen 31, 58.
Krefeld, Gewerbegericht 67.
— Landgericht 67.
Krisenzeit 42.
Kündigung des Vertrages 51, 53.
Leipzig 65, 67, 70.
Liszt, Franz v. 70.
Lohn, Einheitlicher 41.
Lokalzuschläge 56.
Lotmar 10.

UNIV. OF CALIFORNIA

Maifeierprozeß der Holzarbeiter 16, 22, 28, 38, 72.
Magdeburg 24, 42.
Maler 36.
Maßregelungen 32.
Maurer 14, 19, 32.
— Verband der 17, 20.
Metallarbeiter 24.
Mielenz, Generalsekretär 16, 47.
Mietvertrag 11, 25.
Molkenbuhr 7.
Moralischer Zwang 31.
München 17, 32, 41, 71.
Mustervertrag der Schneider 34.
— für das Holzgewerbe 74.
Neuseeland 45.
Nieberding, Staatssekretär 59.
Niederlande 44.
Norm für den Arbeitsvertrag 21, 41.
Nürnberg 24.
Nutznießer der Vertragsrechte 40.
Obmann der Schlichtungs-Kommission 69.
Offenbach 36.
Ordnung im Gewerbe 12.
Ordnungsstrafen 53.
Rechtsanspruch, Wer hat den 40.
Rechtsfähigkeit der Berufsvereine 17, 44, 48, 70.
Regierung 59.
Reichsarbeitsamt 56.
Reichseinigungsamt 46, 48.
Reichsgerichtsurteil vom April 1904 24.
— gegen den Holzarbeiterverband 16, 23, 29, 72.
— gegen die Tarifgemeinschaft der Buchdrucker 27.
Reichskanzler 46.
Reichstag 12, 59, 64, 72.
Reichstarifvertrag der Maler 36.
Rohrlegergewerbe 26.
Rosenthal, Prof. Dr., 51.
Rückgang der Rechtsstreitigkeiten 17.
Rücktritt vom Tarifvertrag 24.
Sattler und Portefeuiller 35.
Schadenersatzpflicht, Stellung der Gewerkschaften 8.
Schalhorn, Dr. 62, 64.
Scherrer-Füllemann 43.
Schiedsrichter 63.
Schiedsspruch des Einigungsamtes 66.
Schlichtungs-Kommission, Zusammensetzung 65.
— Rechtswirkung ihrer Entscheidungen 67.
— Schiedsrichterliche Befugnisse 64.
Schmelzer 57.
Schmidt, Robert 56.
Schmutzkonkurrenz 19, 42.
Schneidergewerbe 16, 34.
Schwarz, Arbeitgeberverband für das Schneidergewerbe 16.
Schwarze Listen 32.
Schweden 13.
Schweiz 43.
Selbsthilfe durch Organisation 13.
Sinzheimer, Dr. 48.
Solidaritätsstreik 34.
Sozialdemokratie 47.
Soziale Reform 49.
Soziale Praxis, Die 35, 49, 54, 62, 70.
Sozialgesetzgebung 48.
Sozialistische Monatshefte 56.
Sozialpolitiker 36.
Statistisches Amt 14, 37, 51.
Statuten der Gewerkschaften 70.
Stempelsteuer für Tarifverträge 21.
Streik, während des Vertrages 34.
— vor Abschluß des Vertrages 40
Streikbrecher 74.
Streikende, Einstellung und Entlassung 31.
Streikunterstützung 72.
Stukkateurgewerbe 67.
Tag, Der 47.
Tapezierer 18.
Tarifamt der deutschen Buchdrucker 26.
Tarifbehörden 49.
Tarifschiedsgericht für Buchdrucker 65.
Thesen von Dr. Sinzheimer 48.
Tischler 20, 22, 30.
Töpfer 21.
Treu und Glauben 25, 59, 71.

Ueberstunden 74.
Unorganisierte, Geltung des Tarifvertrages für 12, 14, 42.
Unparteiischer Vorsitzender 17, 35, 39, 44, 49, 52, 63, 65, 67.
Unterstützungswesen 58.
Verabredung, Der Tarifvertrag eine 24, 28, 64.
Verband der deutschen Gewerbegerichte, Verbandstag in Köln 16, 37, 47, 53, 59, 69.
Verein, Die Tarifgemeinschaft ein 27.
Verhandlungszwang 46.
Verruf 28.
Vertragsbruch, Was ist ein 34.
Vertragsrechte, Nutznießer der 40.
Vertragsstrafen 33.
Vertragstreue 16, 29, 45.
Vorsitzender, unparteiischer 17, 35, 39, 44, 49, 52, 63, 65, 67.
Wahl des unparteiischen Vorsitzenden 67.
Woelbling 15, 37, 53, 54.
Zeitler, Dr. R. 55.
Zentralschiedsgericht für das Baugewerbe 39, 54.
— in Neuseeland 45.
Zentralvorstände 69.
Zessionsurkunde 71.
Zeugenvernehmung 36, 46, 63.
Zimmerer 14, 18, 30, 38, 72.
Zimmermann, Dr. W. 37, 49, 59.
Zivilprozeßordnung 15, 20, 35, 61, 63, 67, 68.
Zivilrechtliche Ansprüche 39.
Zukunftsperspektive 72.
Zuständigkeit der Gewerbegerichte 62, 66.
Zwangsvollstreckung 36, 52, 68.

Vorwärts Buchdruckerei und Verlagsanstalt Paul Singer & Co., Berlin SW. 68.

Gaylord Bros.
Makers
Syracuse, N. Y.
PAT. JAN. 21, [illegible]

YC 86447

293906

HD 7811
.Q3L5

UNIVERSITY OF CALIFORNIA LIBRARY